

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL

AÑO 2009

SERVICIO NACIONAL DE  
CAPACITACIÓN Y EMPLEO

## Índice

|  |     |
|--|-----|
| 1. Presentación.....   | 3   |
| 2. Resultados de la Gestión año 2009.....  | 4   |
| 2. Resultados de la Gestión año 2009.....  | 5   |
| 2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2009..... | 5   |
| 2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios.....   | 8   |
| 3. Desafíos para el año 2010.....  | 29  |
| 4. Anexos.....   | 33  |
| Anexo 1: Identificación de la Institución.....   | 34  |
| Anexo 2: Recursos Humanos.....   | 41  |
| Anexo 3: Recursos Financieros.....   | 46  |
| Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009.....  | 57  |
| Anexo 5: Programación Gubernamental.....   | 70  |
| Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas..... | 74  |
| Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009.....                                      | 97  |
| Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....   | 99  |
| Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....  | 100 |
| Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública.....   | 100 |

# 1. Presentación



De acuerdo a la normativa vigente el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El Servicio tiene una presencia nacional, encontrándose su Dirección Nacional en la Capital del País y Direcciones Regionales en cada una de las 15 regiones.

La Misión del SENCE es “Contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación, empleo e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente”.

En este marco durante el 2009 este Servicio, tuvo una serie de logros y avances en su gestión, entre los que podemos señalar:

- Cumplimiento de un 100% del PMG. Para este Servicio es un tema de especial relevancia lograr por segundo año consecutivo este cumplimiento. Asimismo cabe destacar que el 2009, en el Marco de la Calidad, se logró la certificación de 5 regiones del país, siendo SENCE uno de los Servicios pioneros en esta materia ya que participaron en esta propuesta formulada por DIPRES sólo 15 del total de 193 Servicios públicos; además mantuvo la ejecución presupuestaria global del Servicio de un 95%, al igual que el año anterior.
- Es importante destacar un rol activo desempeñado por el Servicio durante este período presidencial, donde el SENCE recibió de la Presidenta una amplia gama de tareas y desafíos programáticos, al inicio de su gobierno, los cuales ciertamente contribuyeron a configurar el curso de navegación a seguir por el SENCE. Entre ellas destaca el Programa Jóvenes Bicentenario, una de las medidas más emblemáticas del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, por la cual se aumentó significativamente el universo de jóvenes capacitadas/os en nuestro país; así como los aumentos de cobertura en los programas de certificación de competencias laborales, en los programas de capacitación y bonificación a la contratación destinados a la población joven y adulta de Chile Solidario; y en los programas orientados a las mujeres jefas de hogar; además de la ampliación etárea del programa de jóvenes aprendices.

En paralelo, la gestión institucional ha debido superar mayores desafíos. Unos, asociados a la construcción del sistema de educación y capacitación permanente, otros, referidos al cierre de brechas de gestión en materia de contratación de servicios de capacitación para nuestros beneficiarios y un tercer desafío, que surge como mandato de gobierno, fue la redefinición de los programas de empleo directo dirigidos a comunas con altas tasas de desocupación, y que SENCE ha tenido a su cargo como consecuencia del traspaso de los cupos de empleo gestionados hasta ese momento por el Ministerio del Interior.

Hacia fines de 2008, la Presidenta de la República anunció nuevas medidas como parte de un Acuerdo Nacional Tripartito destinado a enfrentar el impacto de la crisis económica mundial en nuestro país, en dicho contexto cabe resaltar la responsabilidad que le correspondió asumir al Servicio como ejecutor de la mayoría de las medidas diseñadas por el gobierno, lo que significó por varios meses dedicar una altísima concentración de nuestros funcionarios a esta labor.

Es valorable destacar que existió un arduo trabajo de todos los equipos del Servicio y que con ello, contribuyeron efectivamente a contener los efectos de la crisis en la población, focalizándonos en mantener cada puesto de trabajo de nuestros compatriotas, nos preocupamos de capacitar a nuestros trabajadores, de modo de que saliéramos de esta crisis en el mejor pie posible.

Para el año 2010, se seguirán implementando estas medidas, las cuales recogiendo la experiencia ya adquirida, tendrán, sin duda alguna, un mayor impacto. Del mismo modo esperamos para el presente año la consolidación de nuestro Servicio como un referente clave en materia de Intermediación Laboral, Formación Permanente y Capacitación para las Empresas de Menor Tamaño.



**DIRECTOR**  
**JUAN MANUEL CASTRO REBOLLEDO**  
**DIRECTOR NACIONAL SUBROGANTE**  
**SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**  
**SENCE**

## **2. Resultados de la Gestión año 2009**

### **2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2009**

En materia de aspectos relevantes incluidos en la Ley de Presupuestos de este Servicio Nacional, se encuentra la medida presidencial impulsada por la S.E. Presidenta Michelle Bachelet, que comprometió capacitar al Bicentenario a 30.000 jóvenes; y la capacitación e intermediación laboral de las Mujeres Jefas de Hogar como otro compromiso importante. Asimismo cabe destacar la evaluación y certificación de competencias laborales de varios miles de trabajadores, el control de asistencia digital de capacitación para el uso de la Franquicia Tributaria y el fortalecimiento de la Intermediación Laboral para los programas de capacitación y empleo que ejecuta SENCE.

A continuación se señalan los principales logros alcanzados:

#### **a) Programa Jóvenes Bicentenario:**

Este programa tiene un período de ejecución de tres años, inclusive el año 2008 al 2010 y su propósito es mejorar la empleabilidad de los jóvenes, conectándolos al desarrollo de trayectorias de capacitación que les permitan adquirir las destrezas necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo a partir del conocimiento de un oficio. Para ello implementa un flujo de intervención basado en un itinerario que se construye a partir de los intereses y habilidades de los jóvenes y que define los tipos de servicios de capacitación a ejecutar, además de prestaciones orientadas a disminuir los riesgos propios de su condición de vulnerabilidad.

Respecto de los resultados alcanzados, entre el año 2008 y 2009, se puede mencionar que la cobertura alcanzada por el Programa llegó a 19.433 jóvenes, los que recibieron los beneficios del Programa. Otro dato relevante es que el presupuesto asignado a la línea programática el año 2009 tuvo una variación del 13.2% respecto del asignado el año 2008 y su ejecución presupuestaria superó en un 23.9% a la observada en el año anterior.

#### **b) Programa Mujeres Jefas de Hogar:**

El Programa "Mejorando la empleabilidad y condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar", dirigido por SERNAM, es una iniciativa que emana del Programa de Gobierno de la Presidenta de la República, que busca mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo, a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativo de coordinación intersectorial y de ejecución municipal.

Para estos efectos, SERNAM firmó un convenio intersectorial en marzo de 2007 con los distintos Ministerios y Servicios Públicos, quienes se comprometieron a apoyar y otorgar beneficios a las mujeres jefas de hogar de acuerdo a su ámbito de competencia (apoyos para su desempeño laboral, acceso a prestaciones de salud laboral, nivelación de estudios). Específicamente, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se comprometió a incorporar, progresivamente, a las jefas de hogar y de núcleo a distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE.

A partir del año 2007, cuando inicia el programa, hasta el año 2009, un total de 40.000 mujeres han sido capacitadas, superando en todos los años las metas programadas en conjunto con el SERNAM.

En el desarrollo del programa las beneficiarias han recibido capacitación en un oficio, ingreso para la Fase de Experiencia laboral y asistencia técnica, o bien otras mujeres han participado en programas para microempresarias.

### **c) Programa de Certificación de Competencias Laborales**

A partir de la tramitación de la Ley Ley N°20.267 del año 2008, se inicia la implementación de la Certificación de Competencias Laborales para trabajadores de empresas. El objetivo del Programa es permitir el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas.

Este sistema contribuirá a la actualización y el progreso de la formación de los trabajadores, se constituirá en un referente para mejorar la calidad y pertinencia de la formación y la capacitación impartida y optimizará la eficiencia de los procesos de intermediación laboral.

La cobertura estimada para el año 2009 fue de 10.000 trabajadores certificados, con un presupuesto asignado de M\$2.007.560. Los avances son los siguientes:

| Certificación de Competencias Laborales | 2009   |
|---|--------|
| Meta                                    | 10.000 |
| Efectivo                                | 14.671 |
| % de Avance                             | 146.7% |

#### **d) Intermediación Laboral**

La ejecución del programa de intermediación laboral busca fortalecer el sistema público de intermediación, a través del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). Para poder llevar a cabo dicho programa se ha dividido en etapas, tales como: Preselección de comunas, firma de Convenios o anexos de convenios con Municipios, traspaso de recursos – rendiciones, colocación de beneficiarios, suscripción de Convenios con Municipios.

Esta línea comenzó a ser ejecutada en el mes de septiembre del año 2009, logrando una cobertura de 3.735 personas intermediadas por las OMIL, de un total de 9.324 como meta programada para el año, con un presupuesto asignado de M\$830.569. Los resultados están en directa relación con el primer año de ejecución y con la situación de incremento del desempleo registrada en el mercado laboral que sin duda afectó la colocación laboral.

Se destaca que este programa ha servido para la definición de un mecanismo de inversión a la red pública de intermediación, considerando recursos de implementación y pago por colocación (sistema de incentivos monetarios diferenciado de acuerdo al perfil de desempleado).

## 2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios

De modo de presentar la gestión en cuanto a las coberturas de los programas de Capacitación y Empleo que ejecuta SENCE, en la tabla siguiente se muestran los resultados alcanzados en el período 2006-2009.

| Programa Sociales                             | Presupuesto Final (Miles de \$) 2009 | Presupuesto ejecutado 2009 | Benef. 2006   | Benef. 2007   | Benef. 2008   | Benef. 2009   | Meta 2009     | % de avance   |
|---|--------------------------------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Programa Nacional de Becas                    | 4.991.754                            | 4.589.644                  | 11.477        | 10.465        | 6.760         | 10.271        | 6.556         | 157%          |
| Programa Jóvenes Bicentenario                 | 13.393.337                           | 13.390.794                 | No Aplica     | No Aplica     | 10.007        | 9.433         | 10.000        | 94%           |
| Programa Mujeres Jefas de Hogar               | 1.935.413                            | 1.788.085                  |               | 5.077         | 6.196         | 3.113         | 2.668         | 117%          |
| Programa de Formación en Oficios para Jóvenes | 3.133.354                            | 3.133.354                  | 1.479         | 1.168         | 2.146         | 2.560         | 2.535         | 101%          |
| Programa de Transferencia al Sector Público   | 1.689.371                            | 1.689.350                  | 12617         | 11.275        | 14.130        | 12.888        | 13.828        | 93%           |
| Programas Especiales                          | s.i.                                 | s.i.                       | s.i.          | s.i.          | s.i.          | 4.540         | s.i.          | s.i.          |
| <b>Total Cobertura</b>                        |                                      |                            | <b>25.573</b> | <b>27.985</b> | <b>39.229</b> | <b>42.805</b> | <b>35.687</b> | <b>119.8%</b> |

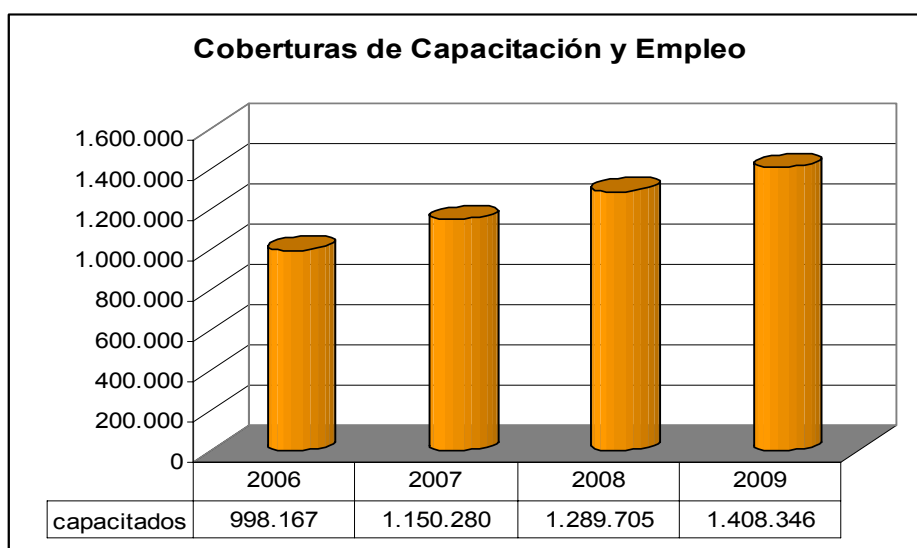
| Programas de Empleo  | Presupuesto Final (Miles de \$) 2009 | Presupuesto ejecutado 2009 | Benef. 2006   | Benef. 2007   | Benef. 2008   | Benef. 2009   | Meta 2009     | % de avance |
|--|--------------------------------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| Intermediación Laboral   | 830.356                              | 657.785                    | No aplica     | No aplica     | No aplica     | 3735          | 9324          | 40%         |
| Programa de Bonificación a la Contratación Tradicional   | 6.292.431                            | 3.090.312                  | 27.674        | 20.855        | 21.127        | 24.147        | 22.500        | 107%        |
| Programa de Bonificación a la Contratación Chile Solidario                                       | 1.086.596                            | 69.595                     | 2.021         | 1.210         | 1.180         | 2.652         | 1.900         | 140%        |
| Programa Planes de Aprendices  | 4.936.669                            | 4.810.436                  | 641           | 3.099         | 4.640         | 5.182         | 4.434         | 117%        |
| Programa de Subsidio a la Contratación para jóvenes en Riesgo Social del Sistema Chile Solidario | 1.077.724                            | 34.067                     | 19            | 169           | 92            | 605           | 900           | 64%         |
| Reconversión laboral para personas mayores de 40 años  | 810.794                              | 256.266                    | No aplica     | 1.420         | 1.965         | 0             | 3.780         | 0%          |
| Becas Fondo de Cesantía Solidario  | 426.494                              | 424.264                    | 1.591         | 1.591         | 2.606         | 3.033         | 3.100         | 98%         |
| Capacitación Mejor Trabajo   | 1.243.152                            | 1.211.883                  | No aplica     | 2.981         | 2.295         | 3.190         | 3.214         | 99%         |
| <b>Total Cobertura</b>   |                                      |                            | <b>31.946</b> | <b>31.225</b> | <b>33.905</b> | <b>42.564</b> | <b>42.031</b> | <b>101%</b> |



| Capacitación para Empresas y Microempresas | Presupuesto Final (Miles de \$) 2009 | Presupuesto ejecutado 2009 | Benef. 2006    | Benef. 2007      | Benef. 2008      | Benef. 2009      | Meta 2009        | % de avance   |
|--|--------------------------------------|----------------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
| Becas Mype                                 | 4.547.736                            | 4.339.667                  | No Aplica      | 36.230           | 32.569           | 37.116           | 35.534           | 104,5%        |
| Línea Especial Microempresas               | 595.708                              | 594.816                    | No Aplica      | No aplica        | 5.244            | 5.281            | 4.178            | 126,4%        |
| Chile Emprende                             | 648.121                              | 638.778                    |                | 3,556            | 2.379            | 2.095            | 2.003            | 104,6%        |
| Franquicia Tributaria                      | no aplica                            | no aplica                  | 940.648        | 1.051.284        | 1.176.369        | 1.286.752        | 1.100.000        | 116,9%        |
| Becas Franquicia Tributaria                | 13.976.113                           | 13.146.377                 | 33.316         | 40.726           | 51.074           | 51.577           | N/A              | 106%          |
| <b>Total Cobertura</b>                     |                                      |                            | <b>973.964</b> | <b>1.128.244</b> | <b>1.267.635</b> | <b>1.382.821</b> | <b>1.141.715</b> | <b>116,6%</b> |

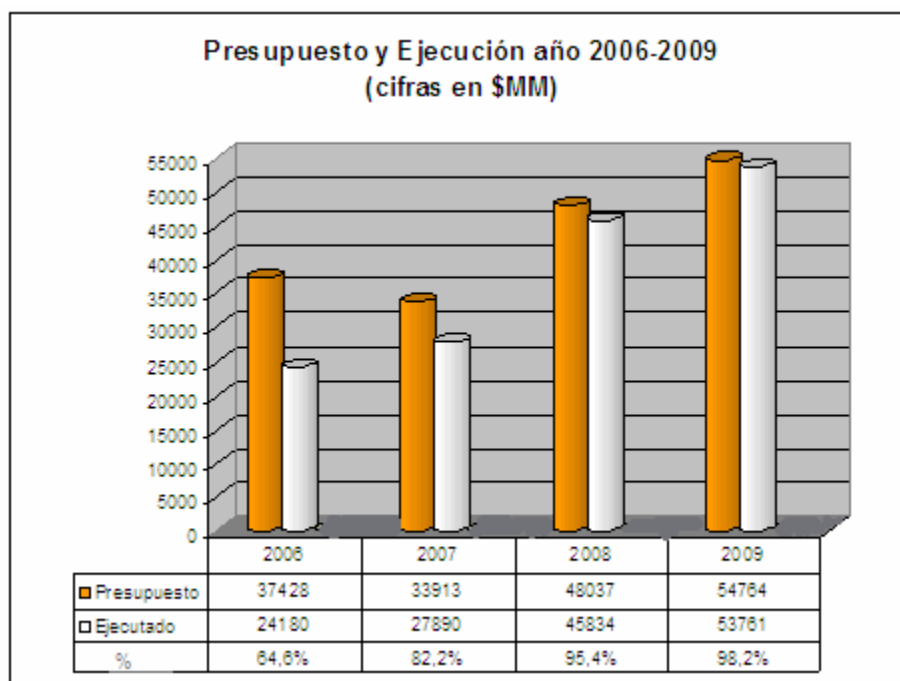
| Certificación de competencias Laborales | Presupuesto Final (Miles de \$) 2009 | Presupuesto ejecutado 2009 | Benef. 2006 | Benef. 2007 | Benef. 2008 | Benef. 2009 | Meta 2009 | % de avance |
|---|--------------------------------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| Certificación de Competencias Laborales | 2.007.560                            | 1.903.559                  | No aplica   | No aplica   | No aplica   | 14.671      | 10.000    | 146%        |

De acuerdo a la información que antecede, en términos generales el Servicio logró devengar un 98.1% del presupuesto asignado por Ley para la ejecución de los programas de capacitación y empleo. Se debe considerar a modo de comparación que los fondos entregados a SENCE en el año 2009 tuvieron una variación del 14% respecto del año 2008; y en cuanto a cobertura el total alcanzado el año 2009 es de 1.426.698 beneficiarios, resultando 129.828 capacitados o colocados más en el mercado laboral, respecto del año anterior. En el gráfico siguiente se muestra el aumento progresivo de las coberturas efectivas a partir del año 2006-2009



La cobertura ha ido progresivamente aumentando, generando con esto un mayor número de personas de escasos recursos y menor calificación con una mejor empleabilidad, así como más beneficiarios colocados en un puesto de trabajo. En cuanto a ejecución presupuestaria, esta Institución alcanzó en el año 2009 una ejecución global de su presupuesto de un 95.5%, cifra satisfactoria y superior al 94.3% alcanzado el 2008, lo cual refleja un mejoramiento en la gestión interna del Servicio y además la mayor demanda por capacitación en el contexto de la crisis que implicó un mayor otorgamiento de becas.

En el mismo sentido, en el siguiente gráfico se presenta el presupuesto asignado al Subtítulo 24, en el que se encuentran todos los programas de SENCE tanto de capacitación como de empleo, mostrando a su vez la ejecución, considerando el período 2006-2009.



Se observa que el presupuesto devengado ha ido aumentando de forma gradual, tanto así que el año 2009 se alcanzó cerca del 100%, cifra muy superior a la del año 2006, que sólo se llegaba a un 64% aproximadamente.

De aquí en adelante se comienza con el detalle de la ejecución de los procesos de Provisión y Servicios, definidos en la Ficha A1 “Definiciones Estratégicas del año 2009”

### **2.2.1 Programas Sociales para la Capacitación**

El producto estratégico Programas Sociales de Capacitación fue creado con el fin de mejorar las posibilidades de inserción laboral a través de la ejecución de cursos de capacitación y formación en oficios, u ocupaciones que faciliten el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo, dirigidos a beneficiarios/as que se encuentran desempleados/as o en busca de su primer trabajo y a jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

Entre ellos destacan programas impulsados por el Gobierno, los que se detallan a continuación:

#### **a) Jóvenes Bicentenario**

Esta iniciativa está orientada a jóvenes de 18 a 29 años, que estén sin trabajo, que no terminaron su escolaridad o que están buscando su horizonte laboral, provenientes de los sectores vulnerables de la sociedad.

Este programa inició su ejecución el año 2008 y el año 2010, se espera que 30.000 jóvenes hayan sido beneficiados por este programa de capacitación. A continuación se muestran el avance respecto del presupuesto y coberturas desagregadas a nivel regional:

| Región           | Cobertura     |             |            | Presupuesto (en miles de \$) |                   |              |
|------------------|---------------|-------------|------------|------------------------------|-------------------|--------------|
|                  | Meta          | Avance      | %          | Meta                         | Avance            | %            |
| Arica-Parinacota | 120           | 73          | 60,8%      | 109.033                      | 109.033           | 100%         |
| Tarapacá         | 210           | 263         | 125,2%     | 266.720                      | 266.720           | 100%         |
| Antofagasta      | 240           | 119         | 49,6%      | 336.220                      | 336.220           | 100%         |
| Atacama          | 360           | 225         | 62,5%      | 617.303                      | 617.303           | 100%         |
| Coquimbo         | 400           | 411         | 102,8%     | 420.073                      | 420.073           | 100%         |
| Valparaíso       | 1600          | 1625        | 101,6%     | 1.895.386                    | 1.895.386         | 100%         |
| O'higgins        | 500           | 617         | 123,4%     | 657.703                      | 657.703           | 100%         |
| Maule            | 500           | 647         | 129,4%     | 601.592                      | 601.592           | 100%         |
| Bío-Bío          | 1600          | 1412        | 88,3%      | 1.211.075                    | 1.211.075         | 100%         |
| Araucanía        | 600           | 579         | 96,5%      | 573.967                      | 571.424           | 99,5%        |
| Los Ríos         | 280           | 185         | 66,1%      | 417.300                      | 417.300           | 100%         |
| Los Lagos        | 720           | 475         | 66,0%      | 1.007.401                    | 1.007.401         | 100%         |
| Metropolitana    | 3000          | 2802        | 93,4%      | 3.596.704                    | 3.596.704         | 100%         |
| <b>Total</b>     | <b>10.000</b> | <b>9433</b> | <b>94%</b> | <b>13.393.330</b>            | <b>13.370.787</b> | <b>99,8%</b> |

El detalle del programa se encuentra en el punto 2.1 de este documento, “Aspectos relevantes de la Ley de Presupuestos”

Este año 9.433 jóvenes fueron capacitados a través del Programa Jóvenes Bicentenario, además de recibir servicios como tutorías, intermediación, apoyo en la búsqueda de práctica laboral en

empresas, entre otros. Se destaca también la ejecución presupuestaria del 99.98%, considerando que el programa se inició después de lo programado. Otros aspectos a relevar:

- Gran interés de los jóvenes por inscribirse y participar en el Programa: se registraron 22.929 postulantes de las regiones focalizadas, para un total de 10.130 cupos a ejecutar el presente año.
- Se otorga un servicio personalizado de Diagnóstico y Orientación Laboral para un total de 12.246 jóvenes, de los cuales 10.655 han culminado dicha fase, siendo asesorados en la elección de cursos de su preferencia, de acuerdo a la oferta regional.
- Disponibilidad de una diversidad de oferta de cursos por territorio focalizado, lo que permite a los jóvenes optar por aquel que más representa su interés y habilidades.
- De acuerdo a los tipos de cursos y servicios que componen la oferta formativa de SENCE en las Regiones, se establecen trayectorias formativas que incluyen oficio y otros cursos de formación complementaria para aumentar las competencias de empleabilidad de los jóvenes que egresan del programa.
- Se incorpora el componente de Tutorías Sociolaborales para 3.000 jóvenes que presenten condiciones de mayor riesgo de deserción de la etapa formativa, de las 3 regiones más grandes del país: Metropolitana, Bío Bío y Valparaíso.
- Se elabora una modalidad de intervención previa al itinerario de participación del Programa Jóvenes Bicentenario: el componente Inducción al Mercado Laboral destinado a jóvenes en condiciones de mayor vulnerabilidad social: provenientes de la red SENAME, desertores escolares de la red MINEDUC y derivados de la Defensoría Penal Pública. Ésta será replicada en 8 regiones el año 2010 para 700 cupos.
- Se amplían la trayectorias formativas, aumentando el número de horas de formación en oficios de un promedio de 400 hrs. a un promedio de 700 hrs., para aproximadamente el 15% de los/as jóvenes.

## b) Mujeres Jefas de Hogar

Este programa de Capacitación está dirigido a mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo, a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativa de coordinación intersectorial y de ejecución municipal, dirigido por SERNAM. Los resultados alcanzados en cuanto a cobertura y a ejecución presupuestaria, a nivel regional fueron los siguientes:

| Región           | Cobertura   |             |               | Presupuesto      |                  |              |
|------------------|-------------|-------------|---------------|------------------|------------------|--------------|
|                  | Meta        | Avance      | %             | Meta             | Avance           | %            |
| Arica-Parinacota | 43          | 42          | 97,67%        | 36.378           | 36.378           | 100%         |
| Tarapacá         | 64          | 85          | 132,81%       | 36.765           | 36.765           | 100%         |
| Antofagasta      | 64          | 69          | 107,81%       | 32.381           | 32.381           | 100%         |
| Atacama          | 112         | 130         | 116,07%       | 59.742           | 58.018           | 97,1%        |
| Coquimbo         | 150         | 182         | 121,33%       | 98.061           | 98.061           | 100%         |
| Valparaíso       | 273         | 358         | 131,14%       | 217.454          | 208.483          | 95,8%        |
| O' Higgins       | 193         | 225         | 116,58%       | 164.582          | 162.182          | 98,5%        |
| Maule            | 257         | 299         | 116,34%       | 160.442          | 160.442          | 100%         |
| Bío-Bío          | 321         | 318         | 99,07%        | 200.737          | 190.565          | 94,9%        |
| Araucanía        | 193         | 196         | 101,55%       | 148.537          | 133.134          | 89,6%        |
| Los Ríos         | 96          | 99          | 103,13%       | 49.529           | 48.095           | 97,1%        |
| Los Lagos        | 289         | 382         | 132,18%       | 162.111          | 157.331          | 97,0%        |
| Aysén            | 43          | 52          | 120,93%       | 21.654           | 21.654           | 100%         |
| Magallanes       | 54          | 90          | 166,67%       | 27.526           | 27.526           | 100%         |
| Metropolitana    | 536         | 586         | 109,33%       | 446.768          | 417.061          | 93,3%        |
| <b>Total</b>     | <b>2688</b> | <b>3113</b> | <b>117,8%</b> | <b>1.935.403</b> | <b>1.788.076</b> | <b>92,3%</b> |

## *Programas Sociales Regulares*

### a) Programa Nacional de Becas

Este programa se encuentra dirigido a personas de escasos recursos que se encuentran desempleadas, subempleadas, desertores de la enseñanza básica o media, con baja o nula formación laboral, con la finalidad de desarrollar y fortalecer las capacidades, conocimiento y habilidades y mejorar sus condiciones de empleabilidad. En este caso, el programa aspira a entregar una formación laboral habilitante, que permita al beneficiario mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral, tanto para jóvenes, cesantes y personas proveniente del sector rural. El avance del año 2009 fue de un 157% en cuanto a cobertura, ya que la meta propuesta para capacitar era de 6.556 y se logró capacitar a un total de 10.271<sup>(1)</sup>. Esto debido al aumento en los

<sup>1</sup> Para esta cifra se considera el Programa Chile Barrio, otras Becas y Plan Más Trabajo, dado que se encuentran en la misma línea presupuestaria.

cupos para atender a un mayor número de personas que se encontraban cesantes, debido al escenario económico inestable producto de la crisis económica que afectó al país.

#### **b) Programa de Formación en Oficios**

Focalizado en jóvenes de escasos recursos, hombres y mujeres desde 16 años con responsabilidad parental y hasta 29 años de edad. De acuerdo a los datos entregados por la Ficha de Protección Social, el programa actúa en un segmento de la población en donde el 40% de los jóvenes se encuentra en condición de vulnerabilidad y cuyo nivel educacional suele ser incompleto.

Es necesario establecer que este programa no se ejecuta en todas las Regiones y los Organismos Técnicos de Capacitación a cargo de las Actividades conforman un Registro Especial. En el año 2009, se logró capacitar a un total de 2.560 jóvenes, sólo en las Regiones de Coquimbo, Maule, Bío Bío, Araucanía, Los Lagos y Metropolitana. Dicha cifra se traduce en un 101% de cumplimiento con respecto a la meta propuesta para el año.

#### **c) Plan Más Trabajo**

Este programa es impulsado como Medida Presidencial el año 2006, vigente a la fecha de forma de disminuir los índices de cesantía en comunas de las Regiones de Valparaíso y Bío Bío, focalizado en pescadores artesanales.

| Región       | Meta       | Resultado efectivo al 31/12/09 | % de avance   |
|--------------|------------|--------------------------------|---------------|
| Valparaíso   | 400        | 408                            | 102,00%       |
| Bío Bío      | 544        | 298                            | 54,78%        |
| <b>Total</b> | <b>944</b> | <b>706</b>                     | <b>74,79%</b> |

Específicamente, el Plan Más Trabajo es una variante del Programa de Inversión en la Comunidad, el cual busca dar un tratamiento preferencial hacia aquellos territorios que presentan niveles de desarrollo social y económico inferiores al resto del país. Esto se expresa en la alta tasa de cesantía, escasa diversificación productiva y baja inversión pública y privada. Estos beneficios se traducen en entregar capacitación y adicionalmente recursos para facilitar la inserción laboral de los beneficiarios.

En términos comparativos, en el año 2009 se capacitó un 28% más de personas respecto del 2008, cifra que está directamente ligada a la mayor inestabilidad de económica.

#### d) Capacitación Mejor Trabajo

Las becas de capacitación en un oficio de esta línea programática están dirigidas a las personas beneficiarias del Programa de Empleo Directo Mejor Trabajo. Dicha cifra para la contratación directa es determinada desde el Comité de Seguimiento de la DIPRES, según los indicadores de cesantía en el país y a SENCE le entregan los recursos para capacitar un número limitado de beneficiarios/as del programa.

Para este sub-producto estratégico se creó un indicador para la ley de presupuestos, denominado “Porcentaje de personas capacitadas a través del Programa de Capacitación Mejor Trabajo, respecto del Total de beneficiarios contratados a través del Programa Mejor Trabajo”, cuyo resultado fue de un 15%, incumpliendo la meta propuesta para el año de un 18%.

Lo anterior debido al aumento considerable de las personas que se contrataron en forma directa por el programa, producto de las altas tasas de cesantía.

A continuación, se desagregan los resultados de los Programa Sociales por cada una de las Regiones.

| Región           | Programa Nacional de Becas |              |             | Programa Formación en Oficios para Jóvenes |              |             | Plan Más Trabajo |            |            | Chile Barrio |            |             | Becas Fondo Cesantía Solidario |              |            | Cap. Mejor Trabajo |              |            |
|------------------|----------------------------|--------------|-------------|--|--------------|-------------|------------------|------------|------------|--------------|------------|-------------|--------------------------------|--------------|------------|--------------------|--------------|------------|
|                  | Meta                       | efec         | % de cump.  | Meta                                       | efec.        | % de cump.  | Meta             | efec.      | % de cump. | Meta         | efec.      | % de cump.  | Meta                           | efec.        | % de cump. | Meta               | efec.        | % de cump. |
| Tarapacá         | 171                        | 262          | 153%        | n/a  | n/a          | n/a         | n/a              | n/a        | n/a        | n/a          | n/a        | n/a         | 64                             | 60           | 94%        | n/a                | n/a          | n/a        |
| Antofagasta      | 238                        | 374          | 157%        | n/a  | n/a          | n/a         | n/a              | n/a        | n/a        | 20           | 20         | 100%        | 34                             | 34           | 100%       | n/a                | n/a          | n/a        |
| Atacama          | 202                        | 687          | 340%        | n/a  | n/a          | n/a         | n/a              | n/a        | n/a        | 20           | 60         | 300%        | 32                             | 33           | 103%       | 340                | 335          | 99%        |
| Coquimbo         | 218                        | 367          | 168%        | 100  | 100          | 100%        | n/a              | n/a        | n/a        | 20           | 15         | 75%         | 121                            | 121          | 100%       | 80                 | 80           | 100%       |
| Valparaíso       | 805                        | 1.017        | 126%        | n/a  | n/a          | n/a         | 400              | 408        | 102%       | 30           | 55         | 183%        | 351                            | 351          | 100%       | 696                | 696          | 100%       |
| O'Higgins        | 274                        | 648          | 236%        | n/a  | n/a          | n/a         | n/a              | n/a        | n/a        | 40           | 39         | 98%         | 79                             | 62           | 78%        | n/a                | n/a          | n/a        |
| Maule            | 262                        | 485          | 185%        | 155  | 156          | 101%        | n/a              | n/a        | n/a        | n/a          | n/a        | n/a         | 177                            | 163          | 92%        | 85                 | 84           | 99%        |
| Bíobío           | 895                        | 513          | 57%         | 100  | 100          | 100%        | 544              | 298        | 55%        | 60           | 82         | 137%        | 400                            | 400          | 100%       | 1.620              | 1.619        | 100%       |
| Araucanía        | 301                        | 392          | 130%        | 220  | 220          | 100%        | n/a              | n/a        | n/a        | 20           | 20         | 100%        | 207                            | 207          | 100%       | 53                 | 53           | 100%       |
| Los Lagos        | 189                        | 1.145        | 606%        | 40   | 40           | 100%        | n/a              | n/a        | n/a        | 20           | 45         | 225%        | 185                            | 185          | 100%       | n/a                | n/a          | n/a        |
| Aysén            | 170                        | 404          | 238%        | n/a  | n/a          | n/a         | n/a              | n/a        | n/a        | n/a          | n/a        | n/a         | 16                             | 14           | 88%        | n/a                | n/a          | n/a        |
| Magallanes       | 168                        | 478          | 285%        | n/a  | n/a          | n/a         | n/a              | n/a        | n/a        | n/a          | n/a        | n/a         | 34                             | 34           | 100%       | n/a                | n/a          | n/a        |
| Metropolitana    | 1.080                      | 1.725        | 160%        | 1.800                                      | 1.944        | 108%        | n/a              | n/a        | n/a        | 30           | 40         | 133%        | 1.162                          | 1.139        | 98%        | n/a                | n/a          | n/a        |
| Los Ríos         | 193                        | 384          | 199%        | n/a  | n/a          | n/a         | n/a              | n/a        | n/a        | n/a          | n/a        | n/a         | 182                            | 177          | 97%        | n/a                | n/a          | n/a        |
| Arica Parinacota | 186                        | 308          | 166%        | n/a  | n/a          | n/a         | n/a              | n/a        | n/a        | n/a          | n/a        | n/a         | 56                             | 53           | 95%        | 340                | 320          | 94%        |
| <b>Total</b>     | <b>5.352</b>               | <b>9.189</b> | <b>172%</b> | <b>2.535</b>                               | <b>2.560</b> | <b>101%</b> | <b>944</b>       | <b>706</b> | <b>75%</b> | <b>260</b>   | <b>376</b> | <b>145%</b> | <b>3.100</b>                   | <b>3.033</b> | <b>98%</b> | <b>3.214</b>       | <b>3.190</b> | <b>99%</b> |

Es relevante informar que para los programas sociales se comprometieron metas en los indicadores de la Ley de Presupuestos, cuyos resultados se presentan a continuación:

- a) Presupuesto devengado de los Programas Sociales: En este caso se alcanzó devengar un total del 97.8% del presupuesto total asignado a las líneas programáticas, superando la meta estimada para el año del 85%. Esto debido principalmente a la generación de medidas internas para la aceleración en los pagos, en las que se encuentra la desconcentración financiero contable en 8 Direcciones Regionales, lo que claramente agiliza los procesos al no involucrar el envío de la documentación a Santiago.
- b) Número de Capacitados a través de Programas Sociales respecto del total de desocupados en el país: Un total de 42.805 personas fueron capacitadas a través de los programas sociales en el año 2009 y considerando el número de desocupados al 31/12/09 de 666.150 personas, se logró la meta del 6% programada para el año. En cuanto sólo a cobertura, la meta se sobre cumplió dado que los potenciales beneficiarios estimados eran de 36.329, lo que se tradujo en un 118% de cumplimiento.
- c) Por último, se comprometió otra meta relacionada con las tasas de deserción en los programas sociales. Los resultados alcanzados fueron positivos ya que la meta fijada para el año era de un 6%, logrando al finalizar el año sólo un 2% de deserción. Esta tendencia parece alineada con el aumento de las tasas de cesantía, dado que al escasear los puestos de trabajo en el mercado laboral, los beneficiarios tienden a mantenerse en los cursos.

### **2.2.2. Capacitación en Empresas**

Este proceso de provisión está dirigido a trabajadores dependientes, independientes y microempresarios, con el objeto de aumentar el capital humano para lograr un mejor desempeño, a través de la entrega de cursos inherentes a sus cargos. Para la ejecución de este proceso, se encuentra la Franquicia Tributaria, Becas Mype y Línea Especial para Microempresarios, cuyos objetivos específicos y avances se mencionan a continuación:



## a) Franquicia Tributaria

Es un incentivo tributario cuyo principal objetivo es promover el desarrollo de los programas de capacitación al interior de las empresas, clasificadas en 1° categoría de la Ley de Impuestos a la Renta. Dichas empresas pueden ocupar un monto máximo del 1% de la planilla de remuneraciones en el año. Este programa tiene su línea de financiamiento por Rebaja Tributaria.

Dicha herramienta de capacitación fue comprometida en diversos instrumentos de Control de Gestión, tales como: Programación Gubernamental, Incentivo de Desempeño Colectivo y Metas de la Ley de presupuestos, en todos cumpliendo los compromisos de acuerdo a los siguientes detalles:

| Total | Meta      | Resultado efectivo al 31/12/09 | % de avance |
|-------|-----------|--------------------------------|-------------|
|       | 1.100.000 | 1.286.752                      | 117,0%      |

Tal y como se muestra en el cuadro que antecede, la cobertura fue uno de los principales logros producto de la ejecución de una de las Medidas Presidenciales impulsadas por el Gobierno, en este caso creándose incentivos para aquellas empresas que hacen uso del instrumento de Franquicia Tributaria. Es así como hubo una fuerte difusión en todo el país, con el fin de apoyar a los empresarios para que la utilización de la Franquicia no fuera un gasto, teniendo la posibilidad de reintegrar dentro del año el monto invertido en capacitación y no esperar hasta la operación renta del año siguiente, entre otros beneficios.

Por otro lado se señalan los resultados asociados a las metas de la Ley de Presupuestos, tales como:

Uso de la Franquicia para el tramo del 100%. Se cumplió la meta en un 100%, ya que el 82% de los trabajadores capacitados en las empresas tienen como ingreso remuneraciones igual o menor a 25 UTM, logrando que la capacitación se focalice en aquellas personas que por sí solas no tendrían acceso a capacitación.

Trabajadores capacitados frente a la fuerza de trabajo dependiente: Como se ha mencionado anteriormente se logró capacitar a un total de 1.286.752 trabajadores a nivel nacional, sobre un total de fuerza ocupada dependiente de 4.870.598, alcanzando un resultado del 26.4% y respecto de la meta un 124%.

En el mismo sentido, es importante señalar que hubo una disminución de la fuerza de trabajo ocupada dependiente, producto de la crisis, lo que provoca un aumento en el cumplimiento de la meta.

Resultado de lo anterior, para el año 2010, según análisis realizado en el transcurso del año 2009, se aumentó la meta en cuanto a la cobertura en 150.000 personas.

Del mismo modo es interesante mostrar el Número de Empresas que ha usado el instrumento de capacitación, que a continuación se presenta.

| Años | Efectivos | Variación | Empresas Usuarías |
|------|-----------|-----------|-------------------|
| 2004 | 879931    | 2,8%      | 24.266            |
| 2005 | 923,446   | 4,9%      | 18.816            |
| 2006 | 940,648   | 1,9%      | 17.240            |
| 2007 | 1.051.284 | 11,8%     | 16.007            |
| 2008 | 1.176.369 | 11,9%     | 15.619            |
| 2009 | 1.286.752 | 9,4%      | 16.702            |

Otro aspecto relevante ha sido la instalación de un registro de asistencia digital de capacitación para franquicia tributaria, usando sistemas biométricos de huella dactilar que permitirá un mejor seguimiento a los usuarios del programa, en el marco del Fondo de Modernización de la Gestión Pública.

Para el desarrollo de la propuesta con cargo a los recursos asignados en la Ley de Presupuestos 2009 se comprometieron cuatro productos o componentes cuyo avance ha sido cumplido casi en su totalidad y ha implicado una ejecución del presupuesto asignado del 23.37%. Los productos<sup>2</sup> comprometidos son

1. Desarrollo Plan Piloto y Firma de Convenios: el plan ha operado en el escenario supuesto con una cobertura de 803 personas, del mismo modo, las operaciones vinculadas a la experiencia del piloto han permitido producir un reporte interno SENCE que mejora la gestión de los OTEC, en tanto les provee de un espacio de información que hasta antes de su inicio, no les era factible de obtener, cabe destacar que no se han visualizado problemas en la operación de fiscalización virtual.
2. Consultor experto y asesores comercial y jurídico contratados
3. Contratación de una empresa para el desarrollo de la plataforma tecnológica
4. Contratación de una consultoría para el Diseño de la Estrategia Comunicacional: la licitación de la consultoría debe estar finalizada en marzo, quedando pendiente para el 2010 el posicionamiento público de la iniciativa.

---

<sup>2</sup> Para mayor detalle ver Anexo N° 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública.

## b) Capacitación Becas Mype y Línea de Capacitación para Microempresarios

El objetivo de estos programas es atender a las empresas de menor tamaño que no participan del Sistema Nacional de Capacitación. En virtud de esto, tiene como objetivo contribuir a aumentar la productividad y la competitividad de las microempresas y la empleabilidad de sus trabajadores.

Los resultados alcanzados son favorables, permitiendo llegar a las empresas más pequeñas, microempresarios y trabajadores independientes.

### Avance Línea Especial

| Total | Meta  | Resultado efectivo al 31/12/09 | % de avance |
|-------|-------|--------------------------------|-------------|
|       | 4.178 | 5.126                          | 122,7%      |

### Avance Becas Mype

| Total | Meta   | Resultado efectivo al 31/12/09 | % de avance |
|-------|--------|--------------------------------|-------------|
|       | 35.534 | 37.116                         | 104,5%      |

### **c) Chile Emprende (CHE):**

El programa CHE se desarrolla a partir de la articulación de la red de fomento productivo, en los 43 territorios que le dan vida en las 15 regiones del país. El objetivo es contribuir al desarrollo del segmento de las micro y pequeñas empresas (Mype), a través del acceso a mercados, oportunidades de negocios y de empleo, a su eslabonamiento en cadenas de valor y a la creación de ambientes que potencien su competitividad, conforme a las realidades regionales y territoriales en que operan.

El SENCE, desde los inicios del programa, participa de este esfuerzo colectivo en dos frentes: por una parte, con todo el instrumental de nuestros programas regulares en los ámbitos de la capacitación y del empleo; y por otra, con los recursos Chile Emprende que los Consejos Públicos Privado de Desarrollo acuerdan canalizar a través del Servicio en las Jornadas de Acuerdos Ciudadanos.

El aporte específico es definido en los respectivos Convenios, el cual permite financiar las siguientes iniciativas: Programas de Capacitación en conformidad a los respectivos Planes de Desarrollo Territorial; Seminarios y Talleres; Consultorías relacionadas con el fortalecimiento de las capacidades emprendedoras; Giras y Encuentros Empresariales; Asistencia Técnica, entendida como aquella que se vincula con el aprendizaje, a través de metodologías que implican la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos; Estudios de seguimiento y evaluación de avances, efectos e impacto de las iniciativas de formación, capacitación y desarrollo de competencias del programa, que permitan el mejoramiento y la corrección de la ejecución del programa; y Financiamiento de iniciativas de evaluación y certificación de competencias.

### 2.2.3 Programas de Empleo

Los programas de empleo admiten dos modalidades. Denominamos empleo directo a aquellos con cupos de empleo que SENCE licita en beneficio de personas desocupadas para la realización de obras e inversiones sociales menores, delegando la administración de estos cupos en fundaciones sin fines de lucro. Empleos indirectos, por su parte, dan cuenta de las diversas versiones de bonificación a la contratación de mano de obra por parte de las empresas.

Entre los programas de empleo indirecto se destacan:

#### a) Planes de Aprendizices

Programa considerado como Medida Presidencial el año 2006, de forma de aumentar la inserción laboral para el segmento de jóvenes. En este caso, se bonifica la contratación a las empresas de un 50% del ingreso mínimo mensual para la contratación de jóvenes en calidad de aprendices.

Como se muestra en el cuadro siguiente, se logró cumplir con la meta de cobertura en un 116.9%, pese a lo adverso del mercado laboral que se tradujo en una disminución de la oferta laboral. El buen desempeño que este programa revela la intensidad del trabajo de SENCE en las distintas regiones del país.

| Total | Meta  | Resultado efectivo al 31/12/09 | % de avance |
|-------|-------|--------------------------------|-------------|
|       | 4.434 | 5.182                          | 116,9%      |

La cobertura del Programa Planes de Aprendizices fue comprometida en la Programación Gubernamental y desempeño colectivo; mientras que en la Ley de Presupuestos se obtuvo del siguiente resultado del indicador:

a) Contratos de aprendices con duración mayor a 8 meses: Del total de 5.182 jóvenes contratados en calidad de aprendices, 3.584 mantuvieron un contrato igual o superior a los 8 meses, traduciéndose en un cumplimiento del 99% respecto de la meta programada para el año. La duración de los contratos, de acuerdo a la guía operativa, no puede ser inferior a 6 meses y el que los empresarios extiendan la permanencia en los puestos de trabajo, demuestra en cierta forma la seguridad en el uso de este instrumento.

## b) Bonificación a la Contratación de Jóvenes Chile Solidario

Programa impulsado como Medida Presidencial a inicios del Gobierno de S.E. Michelle Bachelet J., con el fin de disminuir la cesantía de los jóvenes en riesgo social provenientes del Programa Chile Solidario. El resultado alcanzado es considerado como medio en razón que se cumplió con la colocación del 67.2% de los jóvenes programados como meta.

| Total | Meta | Resultado efectivo al 31/12/09 | % de avance |
|-------|------|--------------------------------|-------------|
|       | 900  | 605                            | 67,2%       |

Cabe hacer notar que el programa está dirigido a una población altamente vulnerable, como son los jóvenes en situación de riesgo social, con baja calificación y empleabilidad, lo que se traduce en la baja permanencia de las personas en los puestos de trabajo.

No obstante lo anterior, en el 2009, al colocar 605 jóvenes en el mercado del trabajo, la variación respecto del año 2008 alcanzó un 558%, año en que se logró colocar a 92 jóvenes.

## c) Mayores de 40 años

El programa no tuvo ejecución durante el año 2009 debido a que el Decreto fue tomado de razón el 22 de diciembre de 2009 por la Contraloría General de la República. Es importante señalar que son varios los actores que deben revisar y aprobar el documento legal. Se debe hacer presente que la tramitación del Decreto se inició por parte del SENCE el 10 de febrero de 2009.

| Total | Meta  | Resultado efectivo al 31/12/09 | % de avance |
|-------|-------|--------------------------------|-------------|
|       | 3.780 | 0                              | 0,0%        |

A continuación se presentan los resultados de los programas de Bonificación a la Contratación Regular y Bonificación a la Contratación Chile Solidario, en ambos alcanzando positivos resultados.

| Región             | Bonificación Regular |                    | Bonificación Chile Solidario |                    |
|--------------------|----------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
|                    | Meta                 | Efect. al 31/12/09 | Meta                         | Efect. al 31/12/09 |
| Tarapacá           | 373                  | 101                | 33                           | 8                  |
| Antofagasta        | 386                  | 240                | 27                           | 28                 |
| Atacama            | 1119                 | 1323               | 91                           | 121                |
| Coquimbo           | 1608                 | 3553               | 60                           | 159                |
| Valparaíso         | 1922                 | 2041               | 144                          | 185                |
| O'Higgins          | 6602                 | 2739               | 94                           | 297                |
| Maule              | 1141                 | 3386               | 156                          | 481                |
| Bío Bío            | 1957                 | 3385               | 404                          | 598                |
| Araucanía          | 4188                 | 696                | 142                          | 275                |
| Los Lagos          | 731                  | 842                | 82                           | 208                |
| Aysén              | 599                  | 116                | 14                           | 5                  |
| Magallanes         | 84                   | 98                 | 11                           | 5                  |
| Metropolitana      | 133                  | 4905               | 528                          | 186                |
| Los Ríos           | 1202                 | 355                | 92                           | 83                 |
| Arica - Parinacota | 455                  | 373                | 22                           | 35                 |
| Total              | 22500                | 24153              | 1900                         | 2674               |
| % de avance        | 107,3%               |                    | 140,7%                       |                    |

Se debe señalar que dichos programas son transferencia de la Subsecretaría del Trabajo y SENCE sólo cumple con la ejecución.

### **2.3 Medidas Presidenciales año 2009**

En el año 2009, S.E. Presidenta Michelle Bachelet suscribió un acuerdo nacional con Organizaciones Gremiales y Empresariales para la protección del empleo, la capacitación y la protección laboral. Producto de estas gestiones, se impulsaron una serie de iniciativas destinadas a proteger la situación laboral de los chilenos en mayores condiciones de vulnerabilidad.

### **.Beneficios esperados para los empresarios:**

Contarán con apoyo para enfrentar los costos del ajuste económico durante los meses de mayor restricción comercial y productiva, podrán evitar los costos económicos y sociales del despido y podrían aumentar la productividad de sus trabajadores, vía capacitación, lo que les permitirá enfrentar con un mejor pie la recuperación económica.

### **Para los trabajadores:**

Aumentarán su capital humano, lo que se traduce en mejores expectativas de salario en el futuro, conservación de sus puestos de trabajo y más herramientas para encontrar trabajo.

Entre las Medidas ejecutadas en el transcurso del año se presentan los resultados a continuación:

#### **a) Permiso de Capacitación:**

Esta iniciativa, en términos generales, permite que los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país accedan a un Permiso Especial para capacitación con la finalidad de mantener su empleo por un período de hasta 5 meses, tiempo durante el cual se capacitan. El avance logrado hasta febrero del 2010 es de 1.134 trabajadores, participando del programa con un total de 34 empresas. Aún queda todo un semestre de implementación de estas medidas.

#### **b) Subsidio al Empleo joven:**

Esta Medida busca entregar un beneficio a los trabajadores jóvenes dependientes, sus empleadores y a los trabajadores independientes, mejorando sus sueldos y apoyando a quienes los contratan. A través de esta línea, a un total de 172.795 trabajadores se les aumentó sus sueldos con la participación de 5.311 empleadores a los que también les fue bonificado parte del sueldo de los trabajadores contratados.

#### **c) Pre contrato:**

Es un instrumento destinado a capacitar a los eventuales trabajadores de una empresa, a través de la celebración de un contrato de capacitación, mediante cursos impartidos por un organismo técnico de capacitación. Este contrato no crea vínculo laboral entre las partes y no existe para la empresa la obligación de contratar al capacitado una vez finalizada la acción de capacitación. Los contribuyentes que opten por utilizar esta medida podrán descontar el gasto efectuado en Precontratos, con monto adicional equivalente al 0.25% de las remuneraciones imponibles. A febrero del 2010, se encontraban 25,207 personas capacitándose bajo esta modalidad y 644 empresas haciendo uso de ésta.



#### d) Apoyo a Jefas de Hogar Emprendedoras:

Programa de Capacitación para Jefas de Hogar que tienen un emprendimiento o quieren iniciar uno. El beneficio consiste en un curso de capacitación que apoyará el comienzo de un proyecto o bien fortalecerá el negocio ya iniciado. Este curso de capacitación va acompañado de un subsidio de movilización, alimentación y herramientas. A febrero del 2010 el número de beneficiarias por esta línea es de 21.795 mujeres.

#### e) Retención de Trabajadores a través de capacitación laboral:

Se crea un incentivo extraordinario para que las empresas retengan y capaciten trabajadores. Para ello, las empresas podrán descontar de sus pagos provisionales mensuales (PPM) 2.5 veces el gasto mensual destinado a la capacitación de aquellos trabajadores con rentas de hasta **\$380 mil mensuales**, siempre y cuando mantengan la dotación de trabajadores contratados en abril de 2009. De este modo, la empresa cuenta con más recursos, tiene un incentivo para mantener su dotación de trabajadores y asegura la capacitación de aquellos menos especializados. A través de la Franquicia Tributaria y de esta iniciativa, se han capacitado a febrero del 2010 un total de 4.630 trabajadores.

#### f) Reconocimiento de Aprendizajes Previos:

Esta medida ayuda a valorar lo aprendido por el trabajador durante su experiencia laboral y/o capacitación, reconociendo su trayectoria de aprendizajes, en relación con programas de formación técnica de nivel superior de diversos sectores productivos.

Para acreditar los aprendizajes adquiridos durante la experiencia laboral o la capacitación, el trabajador o trabajadora deberá pasar por un proceso de evaluación, realizado por instituciones de formación superior debidamente habilitadas.

A continuación se presenta el resumen del avance de las Medidas antes expuestas

|                              | N° de Participantes     | N° Empresas       |
|------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Permiso de Capacitación      | 1.134                   | 34                |
| Retención                    | 4.630                   | 319               |
| Precontrato                  | 25.207                  | 644               |
| Jefas de Hogar Emprendedoras | 22.228 planes aprobados | No aplica         |
| Subsidio al Empleo Joven     | 172.795                 | 5.311 empleadores |

## **2.4 Avance en Enfoque de Género en los procesos de provisión y Servicios**

El compromiso de SENCE ha sido **“Implementar mecanismos, de manera transversal a los programas del Servicio, que permitan mejorar la empleabilidad y promover una mejor y mayor participación de la mujer en el mercado laboral”**. De este modo, durante el año 2009 se adoptaron diversas medidas tendientes a facilitar el acceso, permanencia y participación de las mujeres en toda la gama de instrumentos de SENCE, como por ejemplo: Programa Nacional de Becas, Becas MYPE, Programa Mujeres Jefas de Hogar, Becas individuales y Medida Presidencial para mujeres jefas de hogar, Franquicia Tributaria modalidad Precontrato. Lo anterior, a objeto de contribuir a aumentar su participación e inserción en el mercado laboral.

En el caso del objetivo específico “Aumentar la empleabilidad de usuarias prioritarias de intervención”, se establecieron coordinaciones internas y externas para ampliar las coberturas de mujeres jefas de hogar y de núcleo derivadas de SERNAM, con un total de 16.390 mujeres capacitadas, y mujeres provenientes de Programa VIF de SERNAM, con un total de 278 mujeres capacitadas.

Lo anterior bajo una lógica de atención de las demandas de capacitación, en función de los perfiles de las participantes y las dinámicas económicas territoriales y en intersectorialidad con municipios e instituciones públicas, lo que permitió la focalización y definición de un itinerario de formación en el área del trabajo independiente y del fomento productivo, así como el acceso a opciones de trabajo dependiente.

Para el objetivo “Contribuir a aumentar la pertinencia de la capacitación a través de la implementación de mecanismos que identifiquen los requerimientos particulares de hombres y mujeres, posibilitando su incorporación en las líneas programáticas” se avanzó en la detección de necesidades de capacitación que incorpore criterios de género, la incorporación de criterios de género en los procesos de difusión y selección de las/os participantes de los Programas de Capacitación, en la generación de Servicios complementarios y subsidios a efectos de facilitar el acceso y mantención de las mujeres en los procesos de capacitación y en el fomento a la incorporación de participantes en cursos de capacitación no tradicionales a su género.

Asimismo, se incorpora el módulo complementario en el Programa Transferencias a Fuerzas Armadas que permita sensibilizar y orientar a los jóvenes conscriptos respecto a derechos humanos y ciudadanos, haciendo énfasis en la prevención de la violencia intrafamiliar, lo que se tradujo en 5.121 jóvenes que pasaron por este módulo.

En lo referente a “Promover el acceso de las mujeres al mercado del trabajo, a través del desarrollo de acciones de intermediación laboral y acceso preferente a programa de Bonificación a Contratación de Mano de Obra” se logra aplicar un diagnóstico laboral e identificación de trayectorias personalizadas que permita la definición de salidas ocupacionales atingentes para cada beneficiaria, con un posterior desarrollo de seguimiento e inserción laboral, además de la entrega de acceso preferente de mujeres jefas de hogar a programas de empleo indirecto, mediante la entrega de 5.569 vouchers.

Por otra parte, para el objetivo “Sensibilizar y difundir entre los empresarios (as) la igualdad de oportunidades en materia de capacitación y empleo a trabajadores y trabajadoras” se promueve en las empresas usuarias de Franquicia Tributaria para Capacitación, la indicación del mecanismo de precontrato referida a que son beneficiarias elegibles las mujeres atendidas en Programas del SERNAM y se incluye la temática de buenas prácticas laborales (Programa “Iguala”) en las actividades a realizar con empresas usuarias del instrumento Franquicia Tributaria y Programas de Empleo Indirecto.

Por último en lo referente a “Generar conocimiento, fortalecer competencias y ampliar difusión sobre la aplicabilidad de género en las líneas programáticas del Servicio” se incorpora análisis de género a estudios realizados durante el 2009, se genera una guía metodológica de análisis y aplicación de criterios de género en la ejecución programática, además de capacitación interna a encargados/as de programas (nivel central y regional) para cerrar brecha de competencias de análisis y aplicación de criterios de género.

## ***2.5 Avance en aplicación de Perspectiva Territorial en los procesos de provisión y Servicios***

En cuanto a los procesos de provisión de bienes y servicios, en el marco de la aplicación de la perspectiva territorio, el Servicio ha avanzado progresivamente a partir del año 2006, con resultados reales que se mencionan a continuación:

- a) Se ha fortalecido el proceso de detección de necesidades de capacitación en el Programa Nacional de Becas a través del diseño de un “Manual de Detección de Necesidades de Capacitación”, lo que permite ajustar la oferta de capacitación con los requerimientos del mercado laboral en el ámbito productivo por cada territorio, región. Este instrumento ha contribuido a establecer un lenguaje técnico común por parte de otros Servicios Públicos asociados, OMIL y al interior de nuestro Servicio. La adopción de una metodología apropiada en el proceso de detección de necesidades de capacitación habrá de redundar en una disminución de las tasas de deserción de los participantes en nuestro programa.
- b) En el marco del programa Chile Emprende, se ha avanzado en la articulación de los Servicios públicos ocupados del fomento productivo en nuestro país tales como SERCOTEC, INDAP, FOSIS y SENCE.
- c) Cultura emprendedora territorial que asume particularidades locales para proyectarse a mercados globales.
- d) Respecto del desarrollo de las Agencias de Desarrollo Regional Productivo, SENCE se ha destacado en la ejecución de los compromisos, en cada una de las regiones, en los ejes de Turismo, Pesca y Comercio, que han sido los más recurrentes de acuerdo a las necesidades de cada territorio, complementándose con otros servicios públicos de modo de instalar una cadena de desarrollo en la región a objeto de fortalecer el mercado del trabajo. Los principales programas que se han ejecutados son Becas Mype, focalizado para las

microempresas, y el Programa de Aprendices, dirigido para la colocación de los jóvenes en un puesto de trabajos.

### **3. Desafíos para el año 2010**

Los desafíos que tiene esta institución para el presente año, están dados por el nuevo escenario político que vive nuestro país, en el entendido que a partir del mes de marzo, se instalará una nueva administración con sus respectivas prioridades.

Sin perjuicio de lo anterior, consideramos que hay tres materias o áreas prioritarias que deben ser abordadas con especial énfasis el presente año.

#### **3.1 Sistema de Intermediación Laboral**

a) La intermediación laboral de SENCE busca influir en la inserción eficiente de un trabajador en una vacante de empleo y el proceso de asistencia a la inserción laboral efectiva, entendido como aquel conjunto de acciones que permiten mejorar las probabilidades de inserción y de mantención de la persona que busca empleo (desempleada o no desempleada), en el mercado laboral al cual pertenece o pretende pertenecer.

b) La articulación mixta con el sistema público de intermediación laboral, que comprendería una intervención entre el SENCE y las Oficinas de Información Laboral de las Municipalidades (OMIL), en modo coordinado, bajo la modalidad de convenios o acuerdos de colaboración. Además de esto, se debiera homogenizar la atención a las personas en todo el país, de modo de dar una atención de calidad y con resultados positivos.

La metodología de intervención, debe considerar varios aspectos:

- a) Análisis de los mercados del trabajo.
- b) Focalización pertinente.
- c) Fortalecimiento de la institucionalidad definida para la intermediación laboral.
- d) Sistemas de información homogéneos y flexibles.
- e) Estructura orgánica institucional al Servicio del proceso de mejora continua en la metodología de intervención.

### **3.2 Sistema de Formación Permanente.**

Es la articulación entre el mundo de la formación de las personas y el mundo del empleo, para responder a los desafíos de una sociedad globalizada.

Supone que las personas desarrollan **trayectorias de formación**, basadas en competencias, de modo que cada cual pueda abordarlas a lo largo de toda la vida, sin importar la edad, el nivel de escolaridad ni la situación laboral que tenga y, de ese modo, completar, actualizar y perfeccionar su proceso formativo.

La formación por competencias es el enfoque que distingue **la gestión moderna del capital humano**: está centrada en lo que necesita saber una persona para un puesto de trabajo determinado y permite diseñar programas de formación para el desarrollo y profundización de dichos aprendizajes. Existen competencias básicas tanto de estudio como personales y ellas constituyen una especie de “piso” a partir del cual cada persona puede avanzar.

Para conseguirlo, el Sistema de Formación Permanente centra sus esfuerzos en **articular la oferta de formación técnico – profesional** dirigida a jóvenes y adultos para que sea pertinente con las necesidades productivas del país y permite la **capacitación y la certificación de competencias laborales**.

#### **¿Por qué crear un Sistema de Formación Permanente?**

**Porque el país lo necesita** para desarrollar su capital humano; para que haya conexión entre la formación, el mundo productivo y el desarrollo regional; para aumentar la equidad social y reducir la desigualdad entre las personas; incentivar una mejor distribución de los ingresos; fortalecer la lucha por superar la pobreza; abrir las posibilidades de empleo; tener ciudadanos y ciudadanas más activos/as, así como profundizar y consolidar la democracia.

**Porque las empresas y los sectores productivos lo requieren;** para contar con recursos humanos capacitados sobre la base de estándares de competencias laborales; mejorar su productividad y competitividad gracias a un capital humano más calificado; disminuir los costos en sus procesos de selección y contratación de personal; y detectar las necesidades de capacitación.

### **3.3 Fortalecimiento de la Capacitación de las Empresas de Menor Tamaño.**

Se busca facilitar los objetivos de producción y comercialización declarados por las microempresas y pequeñas empresas participantes, mediante el desarrollo o fortalecimiento de las competencias básicas y/o funcionales de sus integrantes (empresarios y trabajadores). Ambos objetivos apuntan a generar empresas más competitivas y productivas.

**Capacitación Gerencial:** la capacitación empresarial subsidiada por el programa tendrá como áreas prioritarias las siguientes: administración; estudio de mercados; comercialización; finanzas; administración de recursos humanos; calidad de productos y Servicios ofrecidos; equipamiento y uso de nuevas tecnologías de información y comunicación; y marketing. El plan de capacitación será el fruto de un diagnóstico compartido entre los servicios patrocinadores y las empresas interesadas. Definiremos como institución patrocinadora aquellas agencias de fomento públicas o privadas que prestan asesoría técnica y/o financiera a micro y pequeñas empresas y que han postulado a las mismas, a servicios de capacitación en SENCE.

**Capacitación orientada a trabajadores de la microempresa:** los servicios de capacitación pueden ser orientados al desarrollo de competencias básicas, generales y específicas en los trabajadores de la microempresa, según el plan estratégico acordado con los servicios patrocinadores y validados por SENCE.

**Evaluación:** la participación en el programa exigirá la evaluación de los aprendizajes y/o competencias adquiridas en el curso de la intervención.

**Certificación:** está abierta la opción de certificación voluntaria de competencias, la cual puede ser financiada por SENCE en el marco del sistema nacional de certificación de competencias laborales.

**Beneficiarios:** anualmente, las Direcciones Regionales de SENCE definirán con las Agencias Regionales de Desarrollo Productivo (ARDP) y los servicios de fomento productivo en la región, los sectores productivos, las áreas y perfiles de competencia a privilegiar en el programa anual de capacitación a la microempresa, en función de las prioridades y posibilidades de los territorios.

#### **Estándares de calidad de servicios ofertados: enfoque de competencias laborales**

La evaluación ex – ante de los cursos supone una estricta verificación de la oferta planteada, tanto en lo que respecta a la viabilidad técnica del programa, los contenidos de esos cursos, la calidad de los instructores, la dotación física y el equipamiento propuesto. Adicionalmente, la calidad de los cursos habrá de ser garantizada por el expediente de la evaluación ex post. En efecto, corresponderá a las entidades capacitadoras, al término del proceso de capacitación, aplicar instrumentos de evaluación que permitan medir el nivel de aprendizajes y/o competencias logradas por los participantes.

## **Características y condiciones del subsidio estatal a programas de capacitación en empresas**

El subsidio financiará preferentemente cursos de capacitación incluidos en el Catálogo Electrónico de Chile Compra. Dicho subsidio cubrirá el 100 % del costo de la capacitación. Asimismo, en casos debidamente calificados podrá el programa cubrir los gastos de traslados y viáticos.

La inclusión en el programa requiere como condición previa que la empresa cuente con una propuesta de formación o capacitación, inserta en un plan de desarrollo de la misma, donde el curso a contratar esté debidamente definido y justificado. Consistentemente con esta condición, serán priorizadas las empresas que participen de programas de fomento productivo, ya sea de origen público o privado.

### **Modularización de formación técnica normados por el DS N° 186**

Los resultados de un estudio ejecutado a fines de 2009 establecieron la causa de los factores que inhiben a los CFT a modularizar sus carreras según lo indicado en la normativa legal pertinente, así como aquellos que desincentivan a las empresas usuarias a hacer un mayor uso de esta modalidad de formación. Dichos resultados indican la conveniencia de realizar en forma urgente durante el año 2010 modificaciones legales, reglamentarias y procedimentales que efectivamente posibiliten la concreción de itinerarios y potencien la cobertura de trabajadores formados en los CFT a través de esta modalidad.

### ***3.4 Alineamiento con estrategia “desarrollo de cluster Corfo”***

Se ha propuesto modernizar y orientar las Becas Franquicia Tributaria durante el año 2010 en la dirección que nos ha planteado el consejo de innovación en conjunto con CORFO en la llamada “estrategia país de inversión en capital humano”, que orienta los esfuerzos de formación a los cluster que ha venido desarrollando y priorizando CORFO, y así poder orientar los esfuerzos de la institución a un fin común que es potenciar la capacitación en sectores relevantes para el desarrollo del capital humano del país. A su vez, se utilizará la estrategia CORFO para orientar la selección de la entrega de capacitación a través de los programas Becas Mype y Línea Especial de Micro-emprendedores, a nivel regional.

### ***3.5 Continuidad del Subsidio al Empleo Joven***

De acuerdo a lo establecido por la Ley N° 20.338 que crea el Subsidio al Empleo Juvenil, se entregará por segundo año este beneficio con el objetivo de mejorar la remuneración en el segmento juvenil más vulnerable de la población. Durante el 2009 se acogieron 178.000 solicitudes de beneficio, cifra que debiese mantenerse estable, no obstante, ello depende del número de trabajadores que se mantengan en el rango etáreo de acceso, las condiciones de vulnerabilidad de dicho segmento y en particular el acuerdo entre empleadores y trabajadores al momento de realizar la solicitud, lo que a su vez depende de las expectativas económicas del país y el mercado del trabajo. Para el 2010 se espera recibir 50.000 nuevas postulaciones de trabajadores. Lo que sumado a lo del año anterior, implica que el Subsidio estará llegando a un total de 228.000 de una población de alrededor de 250.000.



## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009
- Anexo 5: Compromisos Gubernamentales
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas
  
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional
- Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública (propuestas 2008, que fueron implementadas en 2009 y las propuesta del FMGP 2009,

## Anexo 1: Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

“El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su funcionamiento está regulado por las siguientes leyes:

- Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial del 14 de octubre de 1997, que estableció el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Ley N° 19.765 publicada en el Diario Oficial el 2 de noviembre de 2001, modifica la Ley 19.518 sobre el Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Ley N° 19.967, publicada en el Diario Oficial el 4 de septiembre de 2004, sobre la Racionalización del Uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación.
- Ley N° 20.121, publicada en el Diario Oficial del 4 de septiembre de 2006, modifica Ley N°19.518, permitiendo que las Municipalidades puedan actuar como Organismos Técnicos de Capacitación.
- Ley N° 20.124, publicada en el Diario Oficial el 27 de octubre de 2006, Modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, en Materia de Bonificación al Contrato de Aprendizaje.
- Ley N° 20.267, publicada en el Diario Oficial el 25 de junio de 2008, Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, y modifica determinados artículos de la Ley N°19.518.
- Ley N° 20.328, publicada en el Diario Oficial el 30 de enero de 2009, perfecciona el seguro obligatorio de cesantía e introduce cambios a otras normas legales.
- Ley N° 20.326, publicada en el Diario Oficial el 29 de enero de 2009, establece incentivos tributarios transitorios, concede bono extraordinario para las familias de menores ingresos y establece otras medidas de apoyo para la inversión y al empleo.
- Ley N° 20.338, publicada en el Diario Oficial el 14 de abril de 2009, crea el subsidio al empleo de trabajadores dependientes, regidos por el código del trabajo y para trabajadores independientes, con cargo fiscal.
- Ley N° 20.351, publicada en el Diario Oficial el 30 de mayo de 2009, Protección al empleo y fomento a la capacitación laboral; permiso de capacitación; retención y capacitación de trabajadores; incentivos al pre-contrato y la capacitación de trabajadores y potenciamiento al fondo de cesantía solidario.
- Ley 20.351, publicada en el Diario Oficial el 30 de mayo de 2009, Protección al Empleo y Fomento a la capacitación Laboral.

Además su actividad está regulada por su Reglamento general, aprobado por:

- a) Decreto Supremo N°98 de 31 de octubre de 1997, publicado en el Diario Oficial del 27 de abril de 1998;
- b) Decreto Supremo N° 122, de 1998, sobre Reglamento Especial de la Ley N° 19.518, relativo a los Organismo Técnicos Intermedios para Capacitación;
- c) Decreto Supremo N°87 de 1999, 136 de 2000 y 265 de 2001, que modifica el Reglamento N°98.
- d) Decreto Supremo N° 186, de 2002, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los CFT.
- e) Decreto Supremo N° 282, de 2002, que establece diversas sanciones para determinadas conductas de empresas, organismos técnicos de capacitación y organismos técnicos intermedios de capacitación.
- f) Decreto Supremo N°178, de 2005, que aprueba el Reglamento de la Ley 19.967.
- g) Decreto Supremo N°232, de 2007, que aprueba el Reglamento que regula curso de Capacitación a que se refiere el artículo 2° de la Ley N°20.204.

#### - Misión Institucional

*“Contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación, empleo e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente”.*

#### - Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2009

| Número | Descripción  |
|--------|--|
| 1      | Ejecución de 5 de las 36 Medidas Presidenciales establecidas por la Presidenta de la República en su programa de Gobierno, las que se señalan a continuación: Medida N°1: Modificación a la Ley que rige el Programa Planes de Aprendizaje. Medida N° 3: Jornada Parcial para Jóvenes. Medida N° 20: Creación de subsidio a la contratación para jóvenes en riesgo social beneficiarios del Sistema Chile Solidario. Medida N° 25: Creación de fondo para la reconversión laboral de personas mayores de 40 años. Medida N° 31: Implementación del Plan más Trabajo. |
| 2      | Un millón y medio de ciudadanos sean capacitados al año, en modalidades presenciales y de aprendizaje electrónico.   |
| 3      | Reforzar incentivos al uso de la franquicia tributaria para financiar los estudios básicos incompletos de trabajadores, mediante una alianza público-privada.  |
| 4      | Concentrar los incentivos del uso de la franquicia tributaria en pequeñas y medianas empresas y en sectores de la economía emergentes que sean capaces de generar mayor cantidad de empleos.   |
| 5      | Estimular la oferta de cursos de inglés y otros idiomas, de tecnologías de información y comunicación de emprendimiento y de formulación de planes de negocio, en particular para la pequeña y mediana empresa.  |
| 6      | Profesionalizar las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).  |

- |   |   |
|---|---|
| 7 | Potenciar el trabajo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) como plataforma digital de capacitación a empresas y a trabajadores independientes. |
| 8 | Profundizar el uso del e-learning como método de aprendizaje de calidad.  |

## - Objetivos Estratégicos

| Número | Descripción   |
|--------|---|
| 1      | Mejorar la calidad, pertinencia y cobertura de los programas sociales de capacitación que ejecuta el Servicio, especialmente para los grupos más vulnerables de la sociedad, a través de la entrega de cursos de capacitación diseñados bajo los estándares de competencias laborales definidas.  |
| 2      | Contribuir a mejorar el capital humano de la fuerza laboral ocupada, promoviendo y administrando los beneficios de la franquicia tributaria y subsidios que ofrece el Estado para capacitar a los trabajadores y microempresarios del país.   |
| 3      | Facilitar la inserción laboral de grupos vulnerables en el mercado laboral, a través de la implementación de un sistema de intermediación laboral y promoción del empleo, entregando bonificación a las empresas para la contratación y capacitación de personas cesantes, que permita mejorar los índices de empleabilidad de estos grupos.  |
| 4      | Resguardar los recursos públicos que son utilizados en capacitación y empleo a través de la fiscalización sistemática de los procesos que desarrollan los distintos actores, tales como: Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), Organismos Técnicos Intermedios para la capacitación (OTIC) y Empresas, con el fin de disminuir las irregularidades en el Sistema de Capacitación. |

## - Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

| Número   | Nombre - Descripción  | Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula |
|--|---|--|
| <u>Capacitación laboral a través de programas sociales</u> |   |  |
| 1  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Nacional de Becas</li> <li>Programas de Capacitación para Jóvenes</li> <li>Programa de becas a otras instituciones del sector público</li> <li>Programa Mujeres Jefas de Hogar</li> </ul> | 1,4  |
| <u>Capacitación a trabajadores de empresas</u>             |   |  |
| 2  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Franquicia tributaria para la capacitación</li> <li>Programa de capacitación para empresarios y trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas</li> </ul>   | 2,4  |
| <u>Intermediación Laboral</u>                              |   |  |
| 3  |   | 1,3  |
| <u>Programa de Fiscalización</u>                           |   |  |
| 4  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de Fiscalización</li> </ul>   | 1,2,4  |

Programa de Empleo Indirecto

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 5 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Programa de Bonificación a la Contratación Regular</li><li>• Programa de Bonificación a la Contratación Chile Solidario</li><li>• Programa Planes Aprendices</li><li>• Programa de Bonificación para Jóvenes en Riesgo Social</li><li>• Programa de Reinserción laboral para adultos mayores de 40 años.</li></ul> | 3,4 |
|---|--|-----|

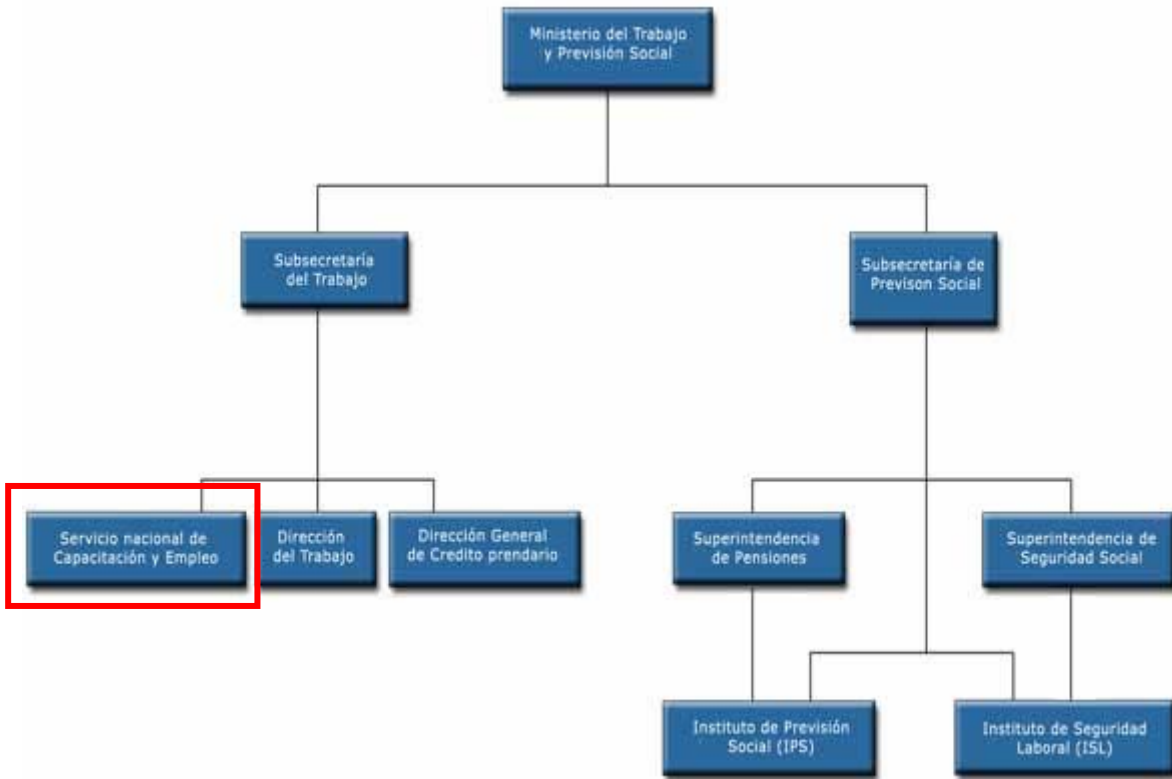
Programa de Empleo Directo

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 6 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación para Programa de Empleo Directo Mejor Trabajo</li><li>• Contratación de personas a través del programa Mejor Trabajo</li></ul> | 3,4 |
|---|---|-----|

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

| Número | Nombre   |
|--------|--|
| 1      | Empresas que tributan en primera categoría                           |
| 2      | Hombres y Mujeres trabajadores/as dependientes                       |
| 3      | Hombres y Mujeres trabajadores/as independientes (por cuenta propia) |
| 4      | Hombres y Mujeres desocupados/as y de baja calificación laboral      |
| 5      | Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)                   |
| 6      | Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)                           |
| 7      | Servicios públicos reguladores y/o fiscalizadores                    |
| 8      | Fundaciones u Organizaciones sin fines de lucro                      |
| 9      | Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC)             |

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio





### c) Principales Autoridades

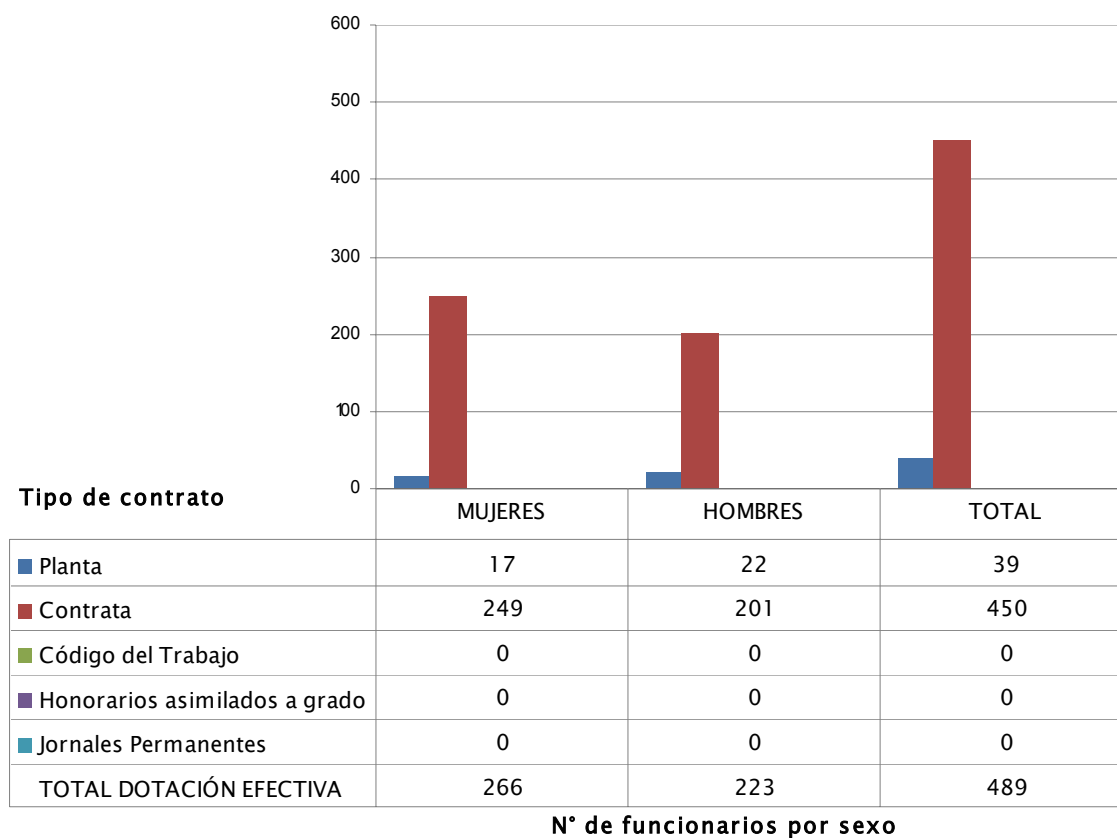
| Cargo  | Nombre                       |
|--|------------------------------|
| DIRECTOR NACIONAL                              | JUAN MANUEL CASTRO REBOLLEDO |
| JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS | JORGE VEGA SAAVEDRA          |
| JEFE DEPARTAMENTO DE EMPLEO                    | ENRIQUE VALENZUELA QUIJADA   |
| JEFE DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS SOCIALES        | RODRIGO VÁSQUEZ TORO         |
| JEFA DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN EN EMPRESAS  | CAROLA CAMPERO FERNÁNDEZ     |
| JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO                     | PAMELA SÁNCHEZ               |
| JEFE UNIDAD DE CONTROL DE GESTIÓN              | GERALDO RUIZ VARGAS          |
| JEFE UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA               | JAIME VERGARA MORAGA         |



## Anexo 2: Recursos Humanos

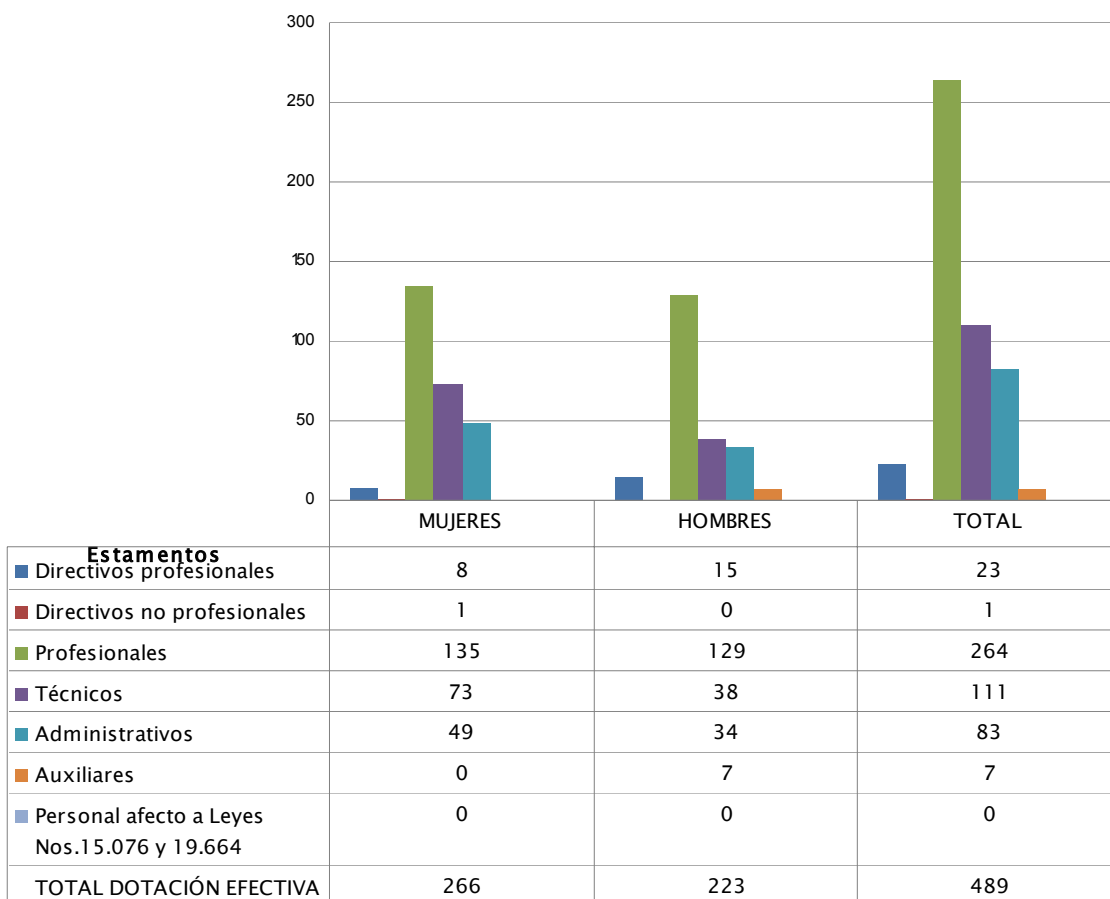
### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2009<sup>3</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



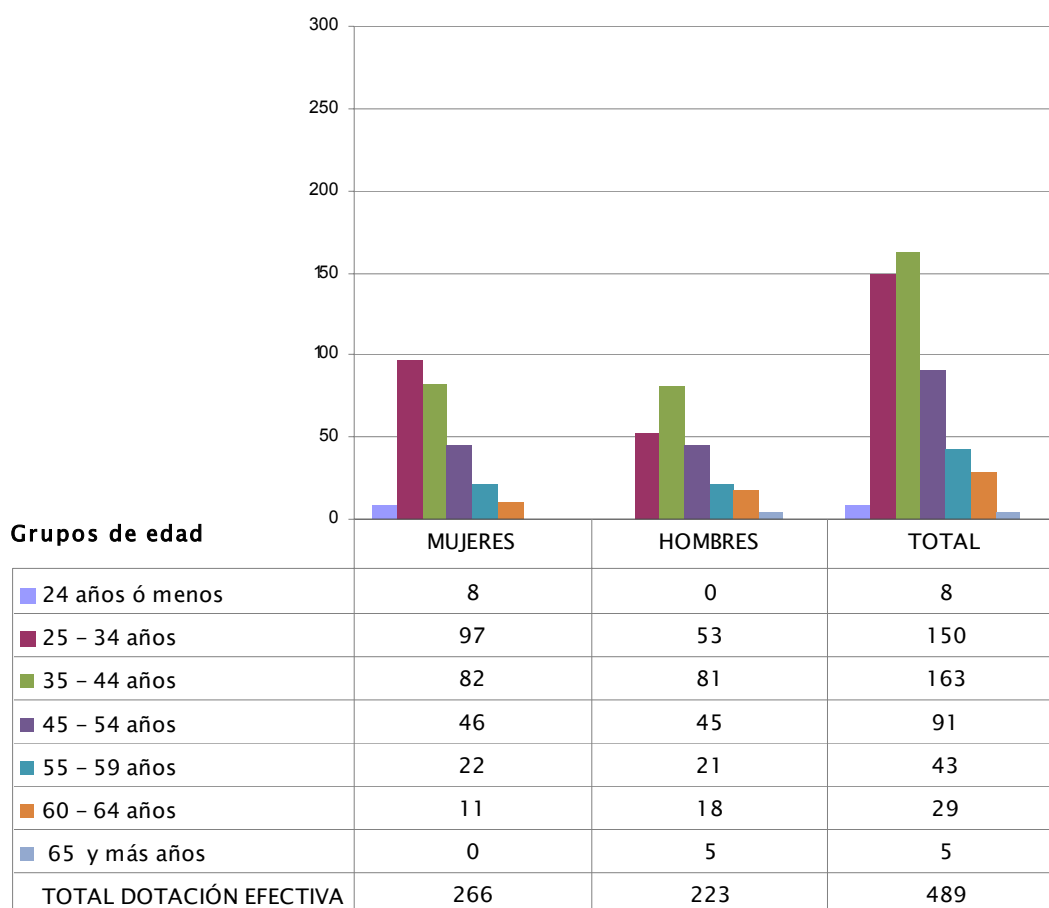
<sup>3</sup> Corresponde al personal permanente del Servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2009. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2009 por Estamento (mujeres y hombres)



**N° de funcionarios por sexo**

- Dotación Efectiva año 2009 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



**N° de funcionarios por sexo**

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

| Cuadro 1  |   |                         |      |                     |       |
|---|---|-------------------------|------|---------------------|-------|
| Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos                         |   |                         |      |                     |       |
| Indicadores   | Fórmula de Cálculo  | Resultados <sup>4</sup> |      | Avance <sup>5</sup> | Notas |
|   |   | 2008                    | 2009 |                     |       |
| <b>1. Días No Trabajados</b>  |   |                         |      |                     |       |
| Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.            | $(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$                               | 1,9                     | 2,4  | 79,2                |       |
| <b>2. Rotación de Personal</b>  |   |                         |      |                     |       |
| 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva.  | $(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del Servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) *100$ | 6,5                     | 7,0  | 92,9                |       |
| 2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación. |   |                         |      |                     |       |
| • Funcionarios jubilados  | $(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$  | 0,0                     | 0,0  | 0,0                 |       |
| • Funcionarios fallecidos   | $(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$   | 0,3                     | 0,0  | 0,0                 |       |
| • Retiros voluntarios   |   |                         |      |                     |       |
| ○ con incentivo al retiro   | $(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$  | 2,6                     | 0,2  | 7,7                 |       |
| ○ otros retiros voluntarios   | $(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$   | 3,2                     | 1,2  | 266,7               |       |
| • Otros   | $(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$   | 0,3                     | 5,5  | 5,5                 |       |
| 2.3 índice de recuperación de funcionarios                                | $\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$   | 4,5                     | 5,8  | 77,6                |       |

4 La información corresponde al período Enero 2008 - Diciembre 2008 y Enero 2009 - Diciembre 2009.

5 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, considerar el sentido de los indicadores (ascendente o descendente) previamente establecido y señalado en las instrucciones.

| Cuadro 1<br>Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos  |   |                         |      |                     |       |
|--|---|-------------------------|------|---------------------|-------|
| Indicadores  | Fórmula de Cálculo  | Resultados <sup>4</sup> |      | Avance <sup>5</sup> | Notas |
|  |   | 2008                    | 2009 |                     |       |
| <b>3. Grado de Movilidad en el Servicio</b>  |   |                         |      |                     |       |
| 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.         | $(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$           | 0,0                     | 0,0  | 0                   |       |
| 3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios a contrata. | $(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total efectivo de funcionarios a contrata año t}) * 100$ | 28,4                    | 56,4 | 198,6               |       |
| <b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>  |   |                         |      |                     |       |
| 4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.                               | $(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$  | 57,9                    | 46,6 | 80,5                |       |
| 4.2 Porcentaje de becas <sup>6</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.                                      | $\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$  | 0,0                     | 9,0  | 0                   |       |
| 4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.   | $(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$                 | 9,7                     | 6,6  | 68,0                |       |
| <b>5. Grado de Extensión de la Jornada</b>   |   |                         |      |                     |       |
| Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.  | $(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$                                 | 2,9                     | 3,1  | 93,5                |       |
| <b>6. Evaluación del Desempeño<sup>7</sup></b>   |   |                         |      |                     |       |
| Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.                            | Porcentaje de Funcionarios en Lista 1   | 98,9                    | 99,0 | 100,1               |       |
|  | Porcentaje de Funcionarios en Lista 2   | 1,1                     | 1,0  | 90,9                |       |
|  | Porcentaje de Funcionarios en Lista 3   | 0,00                    | 0,0  | 0,0                 |       |
|  | Porcentaje de Funcionarios en Lista 4   | 0,00                    | 0,0  | 0,0                 |       |

6 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

7 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

## Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Resultados de la Gestión Financiera

| Cuadro 2                                       |                   |                   |       |
|--|-------------------|-------------------|-------|
| Ingresos y Gastos devengados año 2008 – 2009   |                   |                   |       |
| Denominación                                   | Monto Año 2008    | Monto Año 2009    | Notas |
|  | M\$ <sup>8</sup>  | M\$               |       |
| <b>INGRESOS</b>                                | <b>58.018.210</b> | <b>87.535.060</b> |       |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES DEL GOBIERNO CENTRAL | 4.678.640         | 494.436           | 1     |
| INGRESOS DE OPERACION                          | 485.796           | 300.111           | 2     |
| OTROS INGRESOS CORRIENTES                      | 101.613           | 1.902.950         | 3     |
| APOORTE FISCAL                                 | 44.173.417        | 63.440.327        | 4     |
| VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS                | 16.031            | 0                 | 5     |
| RECUPERACION DE PRESTAMOS                      | 59.870            | 3.881             | 6     |
| SALDO INICIAL DE CAJA                          | 8.502.843         | 21.393.356        |       |
| <b>GASTOS</b>                                  | <b>58.018.210</b> | <b>87.535.060</b> |       |
| GASTO EN PERSONAL                              | 5.026.073         | 7.854.208         | 7     |
| BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO                  | 2.370.162         | 4.727.923         | 8     |
| PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL               | 197.150           | 18.795            | 9     |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES                      | 46.514.063        | 53.761.294        | 10    |
| ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS          | 476.873           | 592.448           | 11    |
| SERVICIO DE LA DEUDA                           | 2.015.897         | 17.085.409        | 12    |
| SALDO FINAL DE CAJA                            | 1.417.992         | 3.494.983         |       |

Notas:

1. El monto devengado durante el año 2009, para el Subtitulo 05 Ítem 02, es menor en comparación al año 2008, dado que el Programa de Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica), no se contempló en el presupuesto del año 2009 y 2010.

<sup>8</sup> La cifras están expresadas en M\$ del año 2009. El factor de actualización de las cifras del año 2008 es 1,015.

2. El subtítulo 21 "Gasto en personal" se incrementó en virtud al aumento en la dotación de personal según glosa presupuestaria.
3. El subtítulo 22, durante el año 2009, se incrementó dado los costos generados a partir de los nuevos Programas ejecutados por el Servicio Nacional durante el periodo antes citado.
4. El subtítulo 23, durante el año 2009, presenta un menor gasto en relación al periodo 2008, fundamentalmente dado que en este último periodo una mayor cantidad de funcionarios se acogieron a retiro según lo señalado en las leyes 19.882 y 20.212.
5. Para el año 2009 existió un incremento en el subtítulo 24 "Transferencias Corrientes", en comparación al año 2008, en virtud a que durante el ejercicio 2009, el Servicio Nacional ejecutó líneas presupuestarias no incorporadas en el ejercicio anterior.
6. El incremento en el subtítulo 34 obedece principalmente al aumento de pagos de obligaciones contraídas en el ejercicio anterior, cuya materialización de pago efectivo se realizó durante el año 2009.
7. El incremento en el subtítulo 21 obedece principalmente al aumento de la dotación del Servicio, tanto en la Ley Inicial según glosa presupuestaria, y además por la implementación durante el año 2009, de Programas asociados a las Medidas Presidenciales.
8. El incremento en este Subtitulo se fundamenta por la aplicación durante el año 2009, de nuevos programas presupuestarios Subsidio al Empleo Joven, Ley N° 20.338, asimismo por la implementación de programas insertos en las Medidas Presidenciales.
9. El menor gasto, se debe a que existió un menor numero de funcionarios acogidos a retiro.
10. La variación en este subtítulo, obedece principalmente por el incremento en la ejecución presupuestaria del Servicio, asimismo por la incorporación de nuevas líneas presupuestarias que involucraron incrementos en el presupuesto del Servicio, Subsidio al Empleo Joven, Ley N° 20.338.
11. El subtítulo 29, presenta un incremento en virtud a la adquisición de nuevos equipos a raíz del incremento en la dotación, como la reparación en las dependencias del Servicio Nacional.
12. El incremento en el subtítulo 34, se debe fundamentalmente al incremento ostensible de la ejecución presupuestaria entre los periodos comparadas, lo que implica cerrar el ejercicio presupuestario con una mayor cartera de cuentas por pagar (servicio a la deuda).

b) Comportamiento Presupuestario año 2009

| Cuadro 3   |      |       |   |                                  |                                 |                              |                          |                     |
|--|------|-------|---|----------------------------------|---------------------------------|------------------------------|--------------------------|---------------------|
| Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2009 |      |       |   |                                  |                                 |                              |                          |                     |
| Subt.  | Item | Asig. | Denominación                                      | Presupuesto Inicial <sup>9</sup> | Presupuesto Final <sup>10</sup> | Ingresos y Gastos Devengados | Diferencia <sup>11</sup> | Notas <sup>12</sup> |
|  |      |       |   | (M\$)                            | (M\$)                           | (M\$)                        | (M\$)                    |                     |
|  |      |       | <b>INGRESOS</b>                                   | <b>51.651.367</b>                | <b>87.947.853</b>               | <b>87.535.060</b>            | <b>412.793</b>           |                     |
| <b>05</b>  |      |       | <b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>                  | <b>648.121</b>                   | <b>848.121</b>                  | <b>494.436</b>               | <b>353.685</b>           | <b>1</b>            |
|  | 02   |       | Del Gobierno Central                              | 648.121                          | 848.121                         | 494.436                      | 353.685                  |                     |
|  |      | 006   | Chile Emprende                                    | 648.121                          | 848.121                         | 494.436                      | 353.685                  |                     |
| <b>07</b>  |      |       | <b>INGRESOS DE OPERACION</b>                      | <b>85.372</b>                    | <b>300.372</b>                  | <b>300.110</b>               | <b>262</b>               |                     |
| <b>08</b>  |      |       | <b>OTROS INGRESOS CORRIENTES</b>                  | <b>24.779</b>                    | <b>1.769.779</b>                | <b>1.906.831</b>             | <b>-133.171</b>          |                     |
|  | 01   |       | Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas | 24.779                           | 249.779                         | 251.719                      | -1.940                   |                     |
|  | 02   |       | Multa y Sanciones Pecunarias                      | 0                                | 0                               | 74.518                       | -74.518                  |                     |
|  | 99   |       | Otros   | 0                                | 1.520.000                       | 1.576.713                    | -56.713                  |                     |
| <b>09</b>  |      |       | <b>APORTE FISCAL</b>                              | <b>50.623.269</b>                | <b>63.630.327</b>               | <b>63.440.327</b>            | <b>190.000</b>           |                     |
|  | 01   |       | Libre   | 50.623.269                       | 63.630.327                      | 63.440.327                   | 190.000                  |                     |
| <b>10</b>  |      |       | <b>VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>            | <b>5.898</b>                     | <b>5.898</b>                    | <b>0</b>                     | <b>5.898</b>             | <b>2</b>            |
|  | 03   |       | Vehículos   | 5.898                            | 5.898                           | 0                            | 5.898                    |                     |
| <b>12</b>  |      |       | <b>RECUPERACION DE PRESTAMOS</b>                  | <b>0</b>                         | <b>0</b>                        | <b>3.881</b>                 | <b>-3.881</b>            |                     |
|  | 10   |       | Ingresos por Percibir                             | 0                                | 0                               | 3.881                        | -3.881                   |                     |
| <b>15</b>  |      |       | <b>SALDO INICIAL DE CAJA</b>                      | <b>263.928</b>                   | <b>21.393.356</b>               | <b>21.393.356</b>            | <b>0</b>                 |                     |

9 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

10 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2009.

11 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

12 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.



|           |     |  |                   |                   |                   |                  |          |
|-----------|-----|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|----------|
|           |     | <b>GASTOS</b>  | <b>51.651.367</b> | <b>87.947.853</b> | <b>84.050.064</b> | <b>3.897.789</b> |          |
| <b>21</b> |     | <b>GASTOS EN PERSONAL</b>  | <b>5.531.045</b>  | <b>7.854.195</b>  | <b>7.854.195</b>  | <b>0</b>         |          |
| <b>22</b> |     | <b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>   | <b>2.720.334</b>  | <b>4.732.059</b>  | <b>4.727.923</b>  | <b>4.136</b>     |          |
| <b>23</b> |     | <b>PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL</b>                                      | <b>0</b>          | <b>19.050</b>     | <b>18.795</b>     | <b>255</b>       |          |
|           | 03  | Prestaciones Sociales del Empleador  | 0                 | 19.050            | 18.795            | 255              |          |
|           | 001 | Indemnización de Cargo Fiscal  | 0                 | 10.661            | 10.406            | 255              |          |
|           | 003 | Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882                             | 0                 | 8.359             | 8.359             | 0                |          |
| <b>24</b> |     | <b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>   | <b>42.974.963</b> | <b>54.764.645</b> | <b>53.761.294</b> | <b>1.003.351</b> |          |
|           | 01  | Al Sector Privado  | 41.278.736        | 53.068.418        | 52.067.572        | 1.000.846        |          |
|           | 003 | Becas  | 10.718.756        | 18.587.081        | 18.587.082        | -1               |          |
|           | 266 | Programa de Intermediación Laboral   | 730.359           | 830.359           | 657.787           | 172.572          |          |
|           | 270 | Certificación de Competencias Laborales                                      | 2.113.221         | 2.007.560         | 1.903.559         | 104.001          |          |
|           | 442 | Seguros  | 227.714           | 94.732            | 94.732            | 0                |          |
|           | 444 | Planes de Aprendizaje  | 4.812.177         | 4.812.177         | 4.810.435         | 1.742            |          |
|           | 445 | Capacitación Especial de Jóvenes   | 16.526.691        | 16.526.691        | 16.524.148        | 2.543            |          |
|           | 452 | Subsidio al Empleo, Ley 20.338   | 0                 | 5.000.000         | 5.000.000         | 0                |          |
|           | 460 | Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios | 1.783.829         | 1.243.829         | 1.233.595         | 10.234           |          |
|           | 461 | Programa de Reinserción Laboral para Adultos que hayan perdido su Empleo     | 1.610.794         | 810.794           | 256.267           | 554.527          | <b>3</b> |
|           | 472 | Capacitación para programa Empleo Directo                                    | 1.219.782         | 1.219.782         | 1.211.882         | 7.900            |          |
|           | 475 | Programa Mujeres Jefas de Hogar  | 1.535.413         | 1.935.413         | 1.788.085         | 147.328          | <b>4</b> |
|           | 03  | A Otras Entidades Públicas   | 1.689.371         | 1.689.371         | 1.689.351         | 20               |          |
|           | 257 | Programa de Becas  | 1.689.371         | 1.689.371         | 1.689.351         | 20               |          |
|           | 07  | A Organismos Internacionales   | 6.856             | 6.856             | 4.371             | 2.485            |          |

|           |    |  |                |                   |                   |                  |          |
|-----------|----|--|----------------|-------------------|-------------------|------------------|----------|
| <b>29</b> |    | <b>ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b> | <b>413.025</b> | <b>592.625</b>    | <b>592.448</b>    | <b>177</b>       |          |
|           | 03 | Vehículos                                    | 0              | 14.000            | 13.910            | 90               |          |
|           | 04 | Mobiliario y Otros                           | 71.732         | 107.332           | 107.332           | 0                |          |
|           | 06 | Equipos Informáticos                         | 143.308        | 223.308           | 223.221           | 87               |          |
|           | 07 | Programas Informáticos                       | 197.985        | 247.985           | 247.985           | 0                |          |
| <b>34</b> |    | <b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>                  | <b>2.000</b>   | <b>19.975.279</b> | <b>17.085.409</b> | <b>2.889.870</b> | <b>5</b> |
|           | 07 | Deuda Flotante                               | 2.000          | 19.75.279         | 17.085.409        | 2.889.870        |          |
| <b>35</b> |    | <b>SALDO FINAL DE CAJA</b>                   | <b>10.000</b>  | <b>10.000</b>     | <b>10.000</b>     | <b>0</b>         |          |

Notas:

1. El menor aporte percibido en el subtítulo 05 obedece a que éstos serán traspasados durante el ejercicio 2010, a fin de cubrir los gastos asociados a iniciativas contratadas e iniciadas durante el año 2009.
2. Durante el año 2009, no se materializó la venta de los vehículos dados de bajo. Estos ingresos se verán reflejados en el ejercicio presupuestario año 2010.
3. El programa "Reinserción Laboral" presentó un atraso en su inicio, fundamentalmente por el atraso en la aprobación del Decreto que regula la ejecución del mismo.
4. Al 31 de Octubre de 2009, el presupuesto de esta línea se encontraba comprometido en un 100%, no obstante las deserciones de beneficiarias provocó que los compromisos finalmente pagados fueran inferiores a los montos contraídos inicialmente.
5. La diferencia se produce por el no cobro, por parte de los proveedores dentro del ejercicio 2009.

### c) Indicadores Financieros

| Cuadro 4<br>Indicadores de Gestión Financiera |   |                  |                        |         |         |                                    |       |
|---|---|------------------|------------------------|---------|---------|------------------------------------|-------|
| Nombre Indicador                              | Fórmula Indicador   | Unidad de medida | Efectivo <sup>13</sup> |         |         | Avance <sup>14</sup><br>2009/ 2008 | Notas |
|   |   |                  | 2007                   | 2008    | 2009    |                                    |       |
| Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)         | AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>15</sup> )                         |                  | 112,67                 | 85,36   | 89,15   | 104,44                             | 1     |
|   | [IP Ley inicial / IP devengados]  |                  | 9,87                   | 8,66    | 5,27    | 60,85                              | 2     |
| Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)   | [IP percibidos / IP devengados]   |                  | 96,69                  | 98,49   | 93,23   | 94,66                              |       |
|   | [IP percibidos / Ley inicial]   |                  | 1013,06                | 1136,95 | 1769,93 | 155,67                             |       |
|   | [DF/ Saldo final de caja]   |                  | 35,51                  | 93,37   | 89,12   | 95,44                              |       |
| Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)      | (DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos) |                  | 98,60                  | 88,72   | 104,63  | 117,93                             |       |

#### Notas explicativas:

1. El aporte fiscal final para el año 2009 fue de \$ 63.630.327. De dicho monto, se rebajaron \$ 6.846.390, asociados al programa especial Mujeres Jefa de Hogar Emprendedoras e incrementos realizados en el subtítulo 21 y 22, con motivo de la implementación de programas asociados a medidas presidenciales.

13 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2009. Los factores de actualización de las cifras de los años 2007 y 2008 son 1,103 y 1,015 respectivamente.

14 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

15 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

2. Considera los ingresos asociados a los Subtítulos 07, 08 y 10, de la Ley de Presupuesto.

d) Fuente y Uso de Fondos

| <b>Cuadro 5</b>  |                                     |                    |                     |                     |
|--|-------------------------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| <b>Análisis del Resultado Presupuestario 2009<sup>16</sup></b> |                                     |                    |                     |                     |
| Código   | Descripción                         | Saldo Inicial      | Flujo Neto          | Saldo Final         |
| <b>FUENTES Y USOS</b>  |                                     | <b>21.393.657</b>  | <b>(17.898.355)</b> | <b>3.495.002</b>    |
| <b>Carteras Netas</b>  |                                     | <b>0</b>           | <b>(27.260.615)</b> | <b>(27.260.615)</b> |
| 115  | Deudores Presupuestarios            | 0                  | 149.068             | 149.068             |
| 215  | Acreedores Presupuestarios          | 0                  | (27.409.683)        | (27.409.683)        |
| <b>Disponibilidad Neta</b>                                     |                                     | <b>24.321.870</b>  | <b>16.615.565</b>   | <b>40.937.435</b>   |
| 111  | Disponibilidades en Moneda Nacional | 24.321.870         | 16.615.565          | 40.937.435          |
| <b>Extrapresupuestario neto</b>                                |                                     | <b>(2.928.513)</b> | <b>(7.253.305)</b>  | <b>(10.181.818)</b> |
| 114  | Anticipo y Aplicación de Fondos     | 418.101            | 490.915             | 909.016             |
| 116  | Ajustes a Disponibilidades          | 494                | 0                   | 494                 |
| 119  | Trasposos Interdependencias         | 0                  | 25.082.909          | 25.082.909          |
| 214  | Depósitos a Terceros                | (3.265.949)        | (7.009.083)         | (10.275.032)        |
| 216  | Ajustes a Disponibilidades          | (81.159)           | (735.148)           | (816.307)           |
| 219  | Trasposos Interdependencias         | 0                  | (25.082.893)        | (25.082.898)        |

<sup>16</sup> Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

| Cuadro 6   |             |                   |            |   |
|--|-------------|-------------------|------------|---|
| Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2009 |             |                   |            |   |
| Denominación   | Ley Inicial | Presupuesto Final | Devengado  | Observaciones   |
| Becas  | 10.718.756  | 18.587.081        | 18.587.081 | Esta línea alcanzó una ejecución del 100%, lo que permitió cumplir con las coberturas propuestas.   |
| Subsidio al Empleo Joven ( LEY 20.338)                             | 0           | 5.000.000         | 5.000.000  | Programa iniciado durante el año 2009, siendo su ejecución de un 100%.  |
| Capacitación Especial de Jóvenes                                   | 16.529.691  | 16.526.691        | 16.524.148 | Esta línea alcanzó una ejecución del 99,98%, lo que permitió cumplir con las coberturas propuestas.   |
| Planes de Aprendizaje  | 4.812.177   | 4.812.177         | 4.810.436  | Esta línea alcanzó una ejecución del 99,96%, lo que permitió cumplir con las coberturas propuestas.   |
| Programas de Becas   | 1.689.371   | 1.689.371         | 1.689.351  | Esta línea asociada a trasposos de recursos a las F.F.A.A. alcanzó una ejecución del 99,99%, lo que permitió cumplir con las coberturas propuestas. |

f) Transferencias<sup>17</sup>

| <b>Cuadro 7</b>                                  |  |  |                             |                          |       |
|--|--|--|-----------------------------|--------------------------|-------|
| <b>Transferencias Corrientes</b>                 |  |  |                             |                          |       |
| Descripción                                      | Presupuesto Inicial<br>2009 <sup>18</sup><br>(M\$) | Presupuesto<br>Final 2009 <sup>19</sup><br>(M\$) | Gasto<br>Devengado<br>(M\$) | Diferencia <sup>20</sup> | Notas |
| <b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>          |  |  |                             |                          |       |
| Gastos en Personal                               |  |  |                             |                          |       |
| Bienes y Servicios de Consumo                    | 41.278.736   | 53.068.418                                       | 52.067.574                  | 1.000.844                | 1     |
| Inversión Real                                   |  |  |                             |                          |       |
| Otros  |  |  |                             |                          |       |
| <b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b> |  |  |                             |                          |       |
| Gastos en Personal                               |  |  |                             |                          |       |
| Bienes y Servicios de Consumo                    | 1.689.371  | 1.689.371  | 1.689.351                   | 20                       | 2     |
| Inversión Real                                   |  |  |                             |                          |       |
| Otros <sup>21</sup>                              |  |  |                             |                          |       |
| <b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>                      | <b>42.968.107</b>                                  | <b>54.757.789</b>                                | <b>53.756.925</b>           | <b>100.864</b>           |       |

Notas explicativas:

1. Es menester señalar que dicha diferencia responde principalmente a la estructura de cursos como asimismo a las bonificaciones asociadas a estas asignaciones. Efectivamente, los cursos y/o bonificaciones que pertenecen a estas asignaciones tienen una duración en promedio de 10 meses, lo que provoca forzosamente que los beneficios se traspasen de un año a otro cuando la asignación de los mismos se produce a partir del segundo semestre. Cabe agregar que la materialización de los pagos se realiza contra entrega de facturas en el caso de los cursos y las bonificaciones a través de Resolución Exenta, previa presentación de la documentación que sustenta lo establecido en el documento antes indicado. Considerando lo anterior, es dable señalar que la ejecución asociada a este ítem y sus respectivas asignaciones creció de un 94.56% para el año 2008 a un 98.11% para el ejercicio 2009.
2. La ejecución referida a este ítem presenta un incremento que permitió alcanzar prácticamente el 100% del presupuesto asignado, otorgando continuidad a la adecuada gestión que se ejerce sobre el presupuesto asignado a Becas para Fuerzas Armadas.

<sup>17</sup> Incluye sólo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

<sup>18</sup> Corresponde al aprobado en el Congreso.

<sup>19</sup> Corresponde al vigente al 31.12.2009.

<sup>20</sup> Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

<sup>21</sup> Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones<sup>22</sup> (NO APLICA A SENCE)

| Cuadro 8<br>Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2009 |                                    |   |                      |  |                                  |                    |       |
|--|------------------------------------|---|----------------------|--|----------------------------------|--------------------|-------|
| Iniciativas de Inversión   | Costo Total Estimado <sup>23</sup> | Ejecución Acumulada al año 2009 <sup>24</sup> | % Avance al Año 2009 | Presupuesto Final Año 2009 <sup>25</sup> | Ejecución Año 2009 <sup>26</sup> | Saldo por Ejecutar | Notas |
|  | (1)                                | (2)   | (3) = (2) / (1)      | (4)                                      | (5)                              | (7) = (4) - (5)    |       |
|  |                                    |   |                      |  |                                  |                    |       |
|  |                                    |   |                      |  |                                  |                    |       |
|  |                                    |   |                      |  |                                  |                    |       |
|  |                                    |   |                      |  |                                  |                    |       |

22 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

23 Corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado.

24 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2009.

25 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2009.

26 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2009.



## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2009

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula               | Indicador  | Fórmula de Cálculo   | Efectivo       | Efectivo | Efectivo | Efectivo | Meta | Cumple  | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación   | Notas (9) |
|--|--|--|----------------|----------|----------|----------|------|---|-------------------|-------------|--|-----------|
|  |  |  | 2006           | 2007     | 2008     | 2009     | 2009 | Si-No   |                   |             |  |           |
| •Capacitación laboral a través de programas sociales | <u>Eficacia/Producto</u>   | ((N° de personas capacitadas a través de programas sociales en año (t)/N° de personas desocupadas en año (t))*100) |                |          |          |          |      |   |                   |             | Reportes / Informes<br><br>Informe del estado de avance de los programas sociales (numerador), Base de Datos SAP y planillas excel |           |
|  | Porcentaje de personas capacitadas a través de programas sociales en relación a las personas desocupadas |  | 6 %            | 5 %      | 13 %     | 6 %      | 6 %  | SI  | 101%              | 10%         |  |           |
|  | Aplica Enfoque de Género: SI   |  | Mujeres:<br>0% | 3%       | 16%      | 7%       | 5%   | Reportes / Informes<br>Reporte de N° de desocupados publicado en el INE (denominador) |                   |             |  |           |
| Hombres:<br>0%                                       | 6%   | 12%  | 6%             | 8%       |          |          |      |   |                   |             |  |           |

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula               | Indicador   | Fórmula de Cálculo   | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Efectivo 2009 | Meta 2009 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación   | Notas (9) |
|--|---|--|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|--|-----------|
| •Capacitación laboral a través de programas sociales | <u>Economía/Proceso</u><br><br>Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado para Capacitación Laboral a través de Programas Sociales respecto del total del presupuesto asignado para Capacitación Laboral a través de Programas Sociales<br><br>Aplica Enfoque de Género: NO | ((Cantidad de Recursos ejecutados de Capacitación Laboral a través de Programa Sociales año t/Total de Recursos asignados para Capacitación Laboral a través de Programas Sociales año t)*100) | 73.5 %        | 99.8 %        | 97.1 %        | 97.8 %        | 85.0 %    | Sí           | 115%              | 20%         | Reportes / Informes<br><br>Reporte de ejecución Presupuestaria del SIGFE |           |

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula               | Indicador   | Fórmula de Cálculo   | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Efectivo 2009 | Meta 2009 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación  | Notas (9) |
|--|---|--|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|---|-----------|
| •Capacitación laboral a través de programas sociales | <u>Eficacia/Producto</u><br><br>Porcentaje de capacitados a través del Programa Becas Mype en relación al total de cobertura estimada para el año<br><br>Aplica Enfoque de Género: NO | ((N° efectivo de capacitados a través del Programa Becas Mype en el año t/N° estimado de capacitados en el año (t) a través del Programa Becas Mype )*100) | n.m.          | 96.7 %        | 108.6 %       | 104.5 %       | 95.0 %    | SI           | 110%              | 5%          | Reportes / Informes<br><br>Informe de resultados de coberturas y ejecución presupuestaria |           |

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula  | Indicador   | Fórmula de Cálculo  | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Efectivo 2009 | Meta 2009 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación   | Notas (9) |
|---|---|---|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|--|-----------|
| •Capacitación a trabajadores de empresas - Franquicia tributaria para la capacitación | <u>Eficacia/Resultado Intermedio</u><br><br>Porcentaje de participantes que ocuparon el 100% del beneficio de Franquicia Tributaria<br><br>Aplica Enfoque de Género: SI | ((Participantes que ocuparon el tramo del 100% en Franquicia Tributaria en año t/Total participantes Franquicia Tributaria en año t)*100)<br><br>Mujeres:<br><br>Hombres: | 80.9%         | 80.9 %        | 81.0%         | 82.2%         | 81.0%     | SI           | 102%              | 15%         | Reportes / Informes<br><br>Reporte de Capacitados a través de la Franquicia Tributaria extraído del Sistema Qlick View |           |

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula | Indicador  | Fórmula de Cálculo  | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Efectivo 2009 | Meta 2009 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación  | Notas (9) |
|--|--|---|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|---|-----------|
| •Intermediación Laboral                | <u>Eficacia/Resultado Intermedio</u><br><br>Porcentaje de personas colocadas en un puesto de trabajo a través de la Bolsa Nacional de Empleo en relación al total de inscritos que buscan trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo en el mismo período | ((N° de personas colocadas en un puesto de trabajo (año t) a través de la Bolsa Nacional de Empleo /N° total de inscritos que buscan trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo en el mismo año t)*100) | n.c.          | 21.2 %        | 22.4 %        | 24.5 %        | 22.0 %    | SI           | 111%              | 5%          | Reportes / Informes<br><br>Informe de Gestión de colocados (BNE)Informe de Gestión de Inscritos (BNE)Informe de Gestión de Vacances (BNE) |           |
|  | Mujeres:   |   | n.c.          | 16.5%         | 17.9%         | 23.5%         | 17.4%     |              |                   |             |   |           |
|  | Aplica Enfoque de Género: SI   | Hombres:  | n.c.          | 26.9%         | 27.7%         | 25.3%         | 27.9%     |              |                   |             |   |           |

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula | Indicador  | Fórmula de Cálculo  | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Efectivo 2009 | Meta 2009 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación   | Notas (9) |
|--|--|---|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|--|-----------|
| •Programa de Fiscalización             | <u>Eficacia/Resultado Intermedio</u><br><br>Porcentaje de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) anteriormente multados o sancionados y que en la nueva fiscalización no se encuentra infracción, en relación al total de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) que fueron sancionados o multados y que son refiscalizado año t)*100) | ((N° de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) anteriormente multados o sancionados y que en la nueva fiscalización no se encuentra infracción año t/N° total de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) que fueron sancionados o multados y que son refiscalizado año t)*100) | s.i.          | 115.5 %       | 0.0 %         | 90.7 %        | 90.4 %    | SI           | 100%              | 5%          | Reportes / Informes<br><br>Planillas de seguimientos de las Fiscalizaciones<br><br>Formularios/Fichas<br><br>Resoluciones Exentas de propuestas de Sanción |           |
|  | Aplica Enfoque de Género: NO   |   |               |               |               |               |           |              |                   |             |  |           |

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula  | Indicador   | Fórmula de Cálculo  | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Efectivo 2009 | Meta 2009 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación | Notas (9) |
|---|---|---|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|------------------------|-----------|
| <p>•Programa de Empleo Indirecto - Programa Planes Aprendices</p> <p>•Programa:Planes de Aprendizaje</p> <p>Evaluado en: 2001</p> | <p><u>Eficacia/Resultado Intermedio</u></p> <p>Porcentaje de contratos adjudicados en el Programa Planes de Aprendizaje cuya duración es superior a 8 meses</p> | <p>((N° de contratos adjudicados con duración superior a 8 meses en año t/Total de contratos adjudicados en año t)*100)</p> | 98.3 %        | 100.0 %       | 69.8 %        | 69.2 %        | 70.0 %    | SI           | 99%               | 5%          | Reportes / Informes    |           |
|   | <p>Mujeres:</p>   |   | 0.0%          | 100.0%        | 66.5%         | 75.0%         | 70.0%     |              |                   |             |                        |           |
|   | <p>Aplica Enfoque de Género: SI</p>   | <p>Hombres:</p>   | 0.0%          | 100.0%        | 72.5%         | 64.3%         | 70.0%     |              |                   |             |                        |           |

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula   | Indicador  | Fórmula de Cálculo  | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Efectivo 2009 | Meta 2009 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación  | Notas (9) |
|--|--|---|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|---|-----------|
| •Programa de Empleo Indirecto - Programa de Bonificación a la Contratación Regular | <u>Eficacia/Producto</u><br><br>Porcentaje de empresas que hacen uso del total de los beneficios de subsidio y/o capacitación del Programa de Bonificación a la Contratación Regular, en relación al total de Empresas que participan en el Programa de Bonificación a la Contratación Regular | ((N° de Empresas que hacen uso del total de los beneficios de subsidio y/o capacitación del Programa de Bonificación a la Contratación Regular en el año t/N° total de empresas que participan en el Programa de Bonificación a la Contratación Regular en el año t)*100) | s.i.          | 100.0 %       | 77.8 %        | 79.8 %        | 80.0 %    | SI           | 100%              | 10%         | Reportes / Informes<br><br>Registro de Empresas que usan Capacitación y Bonificación del Programa de Bonificación Regular (QV)<br><br>Reportes / Informes<br><br>Registro de Total de Empresas que participan en el programa de Bonificación Regular (QV) |           |
|  | Aplica Enfoque de Género: NO   |   |               |               |               |               |           |              |                   |             |   |           |



**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula  | Indicador   | Fórmula de Cálculo   | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Efectivo 2009 | Meta 2009 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación  | Notas (9) |
|---|---|--|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|---|-----------|
| •Programa de Empleo Directo - Capacitación para Programa de Empleo Directo, "Mejor Trabajo" | <u>Eficacia/Producto</u><br><br>Porcentaje de beneficiarios del programa de empleo directo ?mejor Trabajo? que son capacitados, respecto del total de beneficiarios del programa de empleo directo Mejor Trabajo. | ((N° de beneficiarios del programa ?mejor trabajo? capacitados durante el año t/N° total de beneficiarios del programa ?Mejor trabajo en año t)*100) | 0 %           | 23 %          | 16 %          | 15 %          | 18 %      | NO           | 82%               | 10%         | Reportes / Informes<br><br>Listado de beneficiarios capacitados | 1         |
|   | Aplica Enfoque de Género: SI  | Mujeres:   | 0%            | 0%            | 16%           | 14%           | 18%       |              |                   |             |   |           |
|   |   | Hombres:   | 0%            | 0%            | 15%           | 18%           | 18%       |              |                   |             |   |           |

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula   | Indicador  | Fórmula de Cálculo  | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Efectivo 2009 | Meta 2009 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación | Notas (9) |
|--|--|---|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|------------------------|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacitación laboral a través de programas sociales - Programa Nacional de Becas</li> <li>•Capacitación laboral a través de programas sociales - Programa de becas a otras instituciones del sector público</li> <li>•Capacitación laboral a través de programas sociales - Programa Mujeres Jefas de Hogar</li> </ul> | <p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>Porcentaje de personas en proceso de capacitación que desertan de los cursos de Programas Sociales en relación al total de personas inscritas para capacitación de los cursos de programas sociales finalizados durante el año.</p> <p>Aplica Enfoque de Género: SI</p> | <p>((N° de personas en proceso de capacitación que desertan de los cursos de Programas Sociales año t/N° total de personas inscritas para los cursos de Programas Sociales finalizados durante el año t)*100)</p> <p>Mujeres:</p> <p>Hombres:</p> | 8.7 %         | 4.2 %         | 2.2 %         | 2.0 %         | 6.0 %     | SI           | 308%              | 10%         | Reportes / Informes    | 2         |
|  |  |   | 0.0%          | 0.0%          | 4.3%          | 2.2%          | 3.5%      |              |                   |             |                        |           |
|  |  |   | 0.0%          | 0.0%          | 1.4%          | 1.7%          | 7.5%      |              |                   |             |                        |           |

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

| Producto Estratégico al que se vincula  | Indicador   | Fórmula de Cálculo  | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Efectivo 2009 | Meta 2009 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación                                     | Notas (9) |
|---|---|---|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|--|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacitación a trabajadores de empresas - Franquicia tributaria para la capacitación</li> <li>•Capacitación a trabajadores de empresas - Programa de capacitación para Empresarios y trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas</li> </ul> | <p><u>Eficacia/Resultado Intermedio</u></p> <p>Porcentaje de capacitados vía Franquicia Tributaria en relación a la fuerza de trabajo dependiente</p> <p>Aplica Enfoque de Género: SI</p> | <p>((N° de personas capacitadas vía Franquicia Tributaria año t/Fuerza de trabajo ocupada dependiente año t)*100)</p> <p>Mujeres:</p> <p>Hombres:</p> | 15.9 %        | 16.3 %        | 23.6 %        | 26.4 %        | 21.2 %    |              |                   |             | Base de Datos/Software<br>Sistema Génesis y Sistema FONCAP | 3         |
|   |   |   | 0.0%          | 17.9%         | 25.3%         | 27.7%         | 22.8%     |              |                   |             |  |           |
|   |   |   | 0.0%          | 15.4%         | 22.7%         | 25.6%         | 20.3%     | SI           | 124%              | 5%          |  |           |

Porcentaje global de cumplimiento: 90%

**Notas:**

1.-Considerando el supuesto establecido para este indicador, en el sentido de formular la meta con 13.000 personas aproximadas con contratos directos a través del Programa Mejor Trabajo, la meta no pudo ser cumplida ya que con la crisis económica fueron ampliados a 21.000, esto con el objeto de disminuir la tasa de desocupados. Se debe agregar que la cifra definida como meta corresponde a la cobertura estimada por el Comité de Seguimiento de la DIPRES, según los indicadores de cesantía en el país. En tanto la cifra estimada para la capacitación de las personas derivadas del programa Mejor Trabajo, está sujeta al presupuesto asignado por ley, cifra que se acercó a las 3.200 personas capacitadas, traduciéndose en un cumplimiento del 82%. Se debe hacer notar que el Servicio cumplió con la meta de cobertura programada para capacitación en un 138.9%, usando el total del presupuesto asignado para la línea programática.

2.-Producto de la inestabilidad económica del año 2009, se aumentaron los cupos para la capacitación de los beneficiarios del sector vulnerable de la sociedad, a objeto de realizar un curso en un oficio para aumentar su empleabilidad y enfrentar con más herramientas el mercado del trabajo. Es así que se registró un total de 25.118 personas inscritas, desertando 490 beneficiarios, logrando con esto un resultado del 2%, superando ampliamente la meta establecida, redundando en que la menor oferta de trabajo trajo consigo la disminución de las personas que se retiran de los cursos. Es importante señalar que la mejor pertinencia de los cursos con la focalización en los sectores productivos de cada territorio aumenta el interés de las personas y con esto la capacidad o probabilidad de ser insertado en el mercado del trabajo.

3.-El sobre cumplimiento de la meta se debió principalmente a la ejecución de una de las Medidas Presidenciales impulsadas por el Gobierno, en este caso creándose incentivos para aquellas empresas que hacen uso del instrumento de Franquicia Tributaria. Es así como hubo una fuerte difusión en todo el país, con el fin de apoyar a los empresarios para que la utilización de la Franquicia no fuera un gasto, teniendo la posibilidad de reintegrar dentro del año el monto invertido en capacitación y no esperar hasta la operación renta del año siguiente, entre otros beneficios. De acuerdo a lo anterior, se logró capacitar a un total de 1.286.752 trabajadores a nivel nacional, sobre un total de fuerza ocupada dependiente de 4.870.598, alcanzando un resultado del 26.4% y respecto de la meta un 124%. En el mismo sentido, es importante señalar que hubo una disminución de la fuerza de trabajo ocupada dependiente, producto de la crisis, lo que provoca un aumento en el cumplimiento de la meta.

- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2009












| Cuadro 9<br>Otros indicadores de Desempeño año 2009           |   |   |                  |          |      |      |       |
|---|---|---|------------------|----------|------|------|-------|
| Producto Estratégico  | Nombre Indicador  | Fórmula Indicador   | Unidad de medida | Efectivo |      |      | Notas |
|   |   |   |                  | 2007     | 2008 | 2009 |       |
| Programa de Fiscalización                                     | Porcentaje de nóminas que contienen los Organismos sancionados dentro del año calendario, publicadas en la Intranet, dentro de los primeros quince días del mes, respecto al total de nóminas publicadas. | (Número de nóminas publicadas dentro del plazo comprometido / Total de nóminas publicadas ) * 100 | %                | n.a.     | 100% | 100% | 1     |
| Capacitación a Trabajadores de Empresas Franquicia Tributaria | Porcentaje de cursos evaluados en un plazo máximo de 10 días hábiles con respecto al total de cursos evaluados.   | (Número de cursos evaluados dentro del plazo establecido /Número total de cursos evaluados)*100   | %                | 98%      | 100% | 100% | 2     |
| Capacitación a través de Programas Sociales                   | Porcentaje de los beneficiarios de Programas Sociales que cumplen con las variables de focalización respecto del total de beneficiarios.<br><br>(Meta 81%=28.326)   | (N° de beneficiarios que cumplen con los criterios de focalización/Total de beneficiarios)*100    | %                | n.a.     | 80%  | 97%  |       |

Notas

- El llevar control de los Organismo Técnicos de Capacitación con la información proveniente de la Unidad de Fiscalización, se hace relevante toda vez que se tomarán las acciones para corregir las desviaciones. Esto lleva un seguimiento del Departamento Jurídico, pero no así el Director Nacional ni tampoco su Equipo Directivo.
- Este indicador es de calidad y es importante su seguimiento para agilizar el trámite de los códigos que darán paso para el uso de los beneficios de la Franquicia Tributaria; sobre todo en la coyuntura de ejecución de Medidas Presidenciales.

## Anexo 5: Programación Gubernamental

**Cuadro 10**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009**

| Objetivo   | Producto  | Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula | Evaluación   |
|--|---|--|--|
| Contribuir a mejorar el capital humano de la fuerza laboral ocupada, promoviendo y administrando los beneficios de la franquicia tributaria y subsidios, que ofrece el Estado para capacitar a los trabajadores y microempresarios del país. | Capacitar por medio de la Franquicia Tributaria de Capacitación a un total de 1.050.000 participantes el año 2009, en todo el país. |  | <u>1º Trimestre:</u><br><b>CUMPLIDO</b>       |
|  |   |  | <u>2º Trimestre:</u><br><b>CUMPLIDO</b>       |
|  |   |  | <u>3º Trimestre:</u><br><b>CUMPLIDO</b>       |
|  |   |  | <u>4º Trimestre:</u><br><b>CUMPLIDO</b>       |
|  |   |  | <u>Evaluación Final</u><br><b>CUMPLIDO</b>    |
|  | Capacitar a 24.500 microempresarios y/o trabajadores independientes, a través del programa denominado Becas Mype.                   |  | <u>1º Trimestre:</u><br><b>CUMPLIDO</b>     |
|  |   |  | <u>2º Trimestre:</u><br><b>CUMPLIDO</b>     |
|  |   |  | <u>3º Trimestre:</u><br><b>CUMPLIDO</b>     |
|  |   |  | <u>4º Trimestre:</u><br><b>CUMPLIDO</b>     |
|  |   |  | <u>Evaluación Final</u><br><b>CUMPLIDO</b>  |
| Mejorar la calidad, pertinencia y cobertura de los programas sociales de capacitación que ejecuta el Servicio, especialmente para los grupos más vulnerables de la sociedad, a través de la entrega de cursos de                             | Capacitar a 6.413 beneficiarios a través del Programa Nacional de Becas, en sus Líneas de Grupos Vulnerables, Chile                 |  | <u>1º Trimestre:</u><br><b>CUMPLIDO</b>     |
|  |   |  | <u>2º Trimestre:</u><br><b>CUMPLIDO</b>  |

capacitación diseñados bajo los estándares de competencias laborales definidas.

Barrio y Más Trabajo.

3° Trimestre:  
**CUMPLIDO**

4° Trimestre:  
**CUMPLIDO**

Evaluación Final  
**CUMPLIDO**

Capacitar en cursos en oficios a 10.000 jóvenes, a través del programa jóvenes Bicentenario.

1° Trimestre:  
**MEDIO**

2° Trimestre:  
**INCUMPLIDO**

3° Trimestre:  
**MEDIO**

4° Trimestre:  
**ALTO**

Evaluación Final  
**ALTO**

Facilitar la inserción laboral de grupos vulnerables en el mercado laboral, a través de la implementación de un sistema de intermediación laboral y promoción del empleo, entregando bonificación a las empresas para la contratación y capacitación de personas cesantes, que permita mejorar los índices de empleabilidad de estos grupos.

Colocar a través del Programa Bonificación a la Contratación Regular a un total de 20.800 beneficiarios.

1° Trimestre:  
**CUMPLIDO**

2° Trimestre:  
**INCUMPLIDO**

3° Trimestre:  
**CUMPLIDO**

4° Trimestre:  
**CUMPLIDO**

Evaluación Final  
**CUMPLIDO**

Colocar a un total de 6.800 jóvenes a través del Programa Planes de Aprendizices (Medida

1° Trimestre:  
**CUMPLIDO**

2° Trimestre:

Presidencial N°1)

**CUMPLIDO**

3° Trimestre:  
**ALTO**

4° Trimestre:  
**ALTO**

Evaluación Final  
**ALTO**

Colocar a un total de 4.000 beneficiarios en el mercado laboral, provenientes del Programa Chile Solidario

1° Trimestre:  
**CUMPLIDO**

2° Trimestre:  
**CUMPLIDO**

3° Trimestre:  
**ALTO**

4° Trimestre:  
**MEDIO**

Evaluación Final  
**MEDIO**

Colocación de un total de 2.800 beneficiarios del programa Programa Mayores de 40 años (Medida Presidencial N°25)

1° Trimestre:  
**CUMPLIDO**

2° Trimestre:  
**INCUMPLIDO**

3° Trimestre:  
**INCUMPLIDO**  
**O**

4° Trimestre:  
**INCUMPLIDO**  
**O**

Evaluación Final  
**INCUMPLIDO**

Colocación de un total de 1.500 beneficiarios del

1° Trimestre:  
**CUMPLIDO**




Programa Jóvenes Chile  
Solidario.

2° Trimestre:   
**BAJO**

3° Trimestre:   
**INCUMPLID**  
**O** 

4° Trimestre:  
**CUMPLIDO** 

Evaluación  
Final   
**ALTO**

---

Contratación directa de un  
total de 15.803 beneficiarios  
a través del Programa Mejor  
Trabajo, ex inversión a la  
Comunidad.

1° Trimestre:  
**CUMPLIDO** 

2° Trimestre:  
**CUMPLIDO** 

3° Trimestre:  
**CUMPLIDO** 

4° Trimestre:  
**CUMPLIDO** 

Evaluación Final  
**CUMPLIDO** 

## Anexo 6: Informe Preliminar<sup>27</sup> de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas<sup>28</sup>

(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009)

**Programa / Institución: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo Comprehensive del Gasto**

**Año Evaluación: 2003**

**Fecha del Informe: martes, 02 de marzo de 2010 13:52:21**

| Compromiso   | Cumplimiento  |
|--|---|
| <p>Migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB con el objeto de apoyar la gestión regional e interactuar con otras agencias públicas.</p> | <p>Julio de 2009</p> <p>El Sistema SIGEC como plataforma del Programa Franquicia Tributaria, iniciará su implementación- puesta en marcha a final de este año. Esto dado que se ha contratado otra empresa para llevar cabo la implementación total de la plataforma, atrasando el proceso. Internamente en SENCE en la Unidad Informática, se ha nombrado ejecutivo de cuenta especialmente para lograr un cumplimiento de acuerdo al Programa de Trabajo.</p>   |
|  | <p>Marzo de 2009:</p> <p>El Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGEC), en su área de Franquicia Tributaria se encuentra en proceso de pruebas internas, para posteriormente realizar un proceso piloto (3 a 4 meses) en que se incorporarán a usuarios externos (un OTIC, dos OTEC y algunas empresas), que permitan validar en mayor medida su funcionalidad.</p> <p>Posterior a este proceso, se incorporará un proceso controlado de pruebas externas, con una participación mas masiva de integrantes del proceso, durante el segundo semestre del año.</p> |
|  | <p>21 de julio de 2008</p> <p>El Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGCE), está en desarrollo y se espera que al finalizar el año esté operando en un 70%.</p>   |
|  | <p>14/03/2008</p> <p>El subsistema que permitirá migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB, fue adjudicado a la consultora Sistemas de Clase Mundial S.A, y forma parte del Sistema Integral de Gestión de programas de Capacitación y Empleo (SIGCE)</p>  |
|  |   |

27 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por parte de DIPRES.

28 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

en desarrollo.

De acuerdo a lo anterior y respecto al avance del compromiso a marzo es:

- Rediseño de procesos y formularios lo que corresponde al 30% del avance general del subsistema de franquicia tributaria.

Al primer semestre se estima un avance de un 50%, lo que implica tener concluido el modelamiento de datos.

El Servicio está en proceso de licitación de un sistema informático que incluirá un módulo de Franquicia Tributaria, cuyas bases hasta la fecha se encuentran en la Contraloría General de la República.

No obstante, es preciso informar que aproximadamente el 70% de los procesos de Franquicia Tributaria son realizado a través de Internet por los usuarios, cuyos procesos el año 2006 alcanzaron a un 92% (cursos comunicados y liquidados)

Por otro lado, el SENCE cuenta con una base de datos ORACLE, con altos estándares de seguridad y un sistema de control de gestión (Data Warehouse) que permite extraer información estadística en línea para la gestión de la franquicia tributaria.

Sobre la integración recomendada con el Servicio de Impuestos Internos, debemos señalar que contamos con Web Services que nos permiten consultar en línea algunos antecedentes relacionados con los usuarios de la Franquicia Tributaria.

Medios de Verificación:

Informe base del programa FONCAP

Términos de Referencia para la contratación de un consultor.

Informe base del programa Franquicia Tributaria

Informe base del programa Proempleo Chile Solidario

Informe base del Proempleo Regular

Informe proceso de negocio FONCAP

Informe proceso de negocio Franquicia Tributaria

Informe proceso de negocio Proempleo Chile Solidario

Informe proceso de negocio Proempleo regular

Informe del Proyecto SISE (Sistema integrado)

Informe de capacitación (Sistema integrado)

Presentación en power point del Proyecto de Sistema Informático Integrado SISE

Programa / Institución: Capacitación a Microempresarios y Trabajadores

Año Evaluación: 2007

Fecha del Informe: martes, 02 de marzo de 2010 13:52:2

| Compromiso   | Cumplimiento  |
|--|---|
| <p>1. Elaborar informe con los resultados de los diálogos sociales realizados junto a los sectores productivos con el objeto de ser utilizados como insumo en el rediseño del Programa. Dicho instrumento aportará con información relevante para detectar las nuevas demandas del mercado del trabajo a la capacitación de las pequeñas y micro empresas.</p> | <p>Marzo 2009</p> <p>A continuación se exponen las principales conclusiones y recomendaciones que dieron cuenta como resultados de los Diálogos Sociales de Capacitación.</p> <p>Conclusiones y Recomendaciones</p> <p>Claramente el aspecto crítico del sistema, y que fue expresado constantemente como una fuente de insatisfacción, es que los beneficiarios de los programas con cargo al FONCAP perciben la capacitación como una vía rápida y segura hacia un trabajo o medio de sustento. Para la mayoría, capacitación e inserción laboral es el mismo proceso del cual debiera ser responsable tanto el SENCE, los OTEC como otras instancias públicas. Del mismo modo, en el caso de las personas que se capacitan en trabajos independientes, ellos perciben que capacitación y el tener una microempresa funcionando debiera ser el mismo proceso.</p> <p>No obstante, cumplir dicho anhelo requiere importantes transformaciones del sistema que no son fácil de implementar tales como: el desarrollo de procesos más complejos de detección de necesidades de capacitación, el estudio constante de los requerimientos laborales según el desarrollo económico actual y potencial, procesos de inserción laboral de los capacitados o acompañamiento de las microempresas, una verdadera coordinación o concatenación del accionar de diversos organismos públicos y privados y procesos de fiscalización y seguimiento más. Todos estos aspectos necesariamente redundarían en incrementos sustantivos del costo de las capacitaciones además de ciertas modificaciones institucionales que son difíciles abordar.</p> <p>Además, muchas de las críticas de los participantes dicen relación con aspectos que están fuera de control del SENCE como, entre otros, el comportamiento del mercado laboral y el comportamiento de otras instituciones públicas relacionadas a las capacitaciones y/o al fomento productivo.</p> <p>Con todo, todas estas son dimensiones sobre las cuales el SENCE podría generar algunas mejoras en la dirección de lo que espera la comunidad de capacitación.</p> <p>Como elementos críticos para mejorar el proceso de capacitación plantearon utilizar las tecnologías de información y herramientas de mercadeo para informar y difundir ofertas de capacitación abiertas; así mismo diseñar mecanismos que permitan la conexión entre detección de necesidades de capacitación y las ofertas de cursos levantadas por SENCE.</p> <p>Se concluye también que las fuertes asimetrías de información se transforman en una barrera insoslayable para optimizar el proceso de capacitación; junto con Organismos Técnicos de Capacitación en lo sumo heterogéneos que en general a opinión de los asistentes a los diálogos no se orientan hacia resultados vinculados a mejorar la calificación de la fuerza de trabajo en las empresas.</p> <p>Los microempresarios, junto con ser el grupo que menos participó en los diálogos de</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>algunas Regiones, se presentan como el grupo más insatisfecho en torno a la capacitación que reciben, fundamentalmente por los contenidos, modalidades de estudio y enfoques aislados de otros requerimientos abordados por otros subsidios asignados por otras instituciones públicas, en este sentido, plantean que solo la confluencia conjunta de todas estas ofertas públicas permitirá que una microempresa permanezca en el tiempo. Es posible concluir también que este grupo exhibe una sensación de discriminación del proceso de capacitación, el que entienden tienen una mayor orientación hacia trabajadores dependientes que independientes. En este sentido, la debilidad de las capacitaciones orientadas a fortalecer el emprendimiento, representa un indicador en torno a este juicio expuesto por los microempresarios asistentes al diálogo. (Fuente: Conclusiones Informe Final Nacional)</p> <p>Se realizó el informe final con la síntesis de resultados de los diálogos sociales, de las 15 Regiones y del informe nacional.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>En el informe final se establece la caracterización de los participantes, sus principales demandas y requerimientos, así como los participantes en las Jornadas desarrolladas en el marco de los diálogos sociales.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Terminos de referencia<br/> Informe Final Diálogos Sociales sobre Capacitación y Nuevas Demandas del Mundo del Trabajo.<br/> Presentación Nacional</p> |
| <p>3. Informar los resultados del estudio que entrega los elementos de diagnóstico y diseño del nuevo programa de capacitación para las empresas de menor tamaño.</p> | <p>Marzo 2009</p> <p>De acuerdo a las conclusiones del Estudio contratado a la empresa Guernica sobre el rediseño del sistema de capacitación para las EMT, destaca el apartado adjunto sobre consideraciones de los beneficiarios:</p> <p>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES SOBRE APRECIACIONES DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN POR PARTE DE LOS POTENCIALES USUARIOS DE LOS PROGRAMAS SENCE-EMT Y SOBRE LAS OPINIONES DE LOS ENCARGADOS SENCE DE ESOS PROGRAMAS</p> <p>Del análisis de los antecedentes acopiados en relación con el conocimiento y grado de utilización de los Programas SENCE-EMT por parte de su población potencial, llama la atención constatar que tanto los microempresarios como los trabajadores independientes manejan sólo un conocimiento parcial acerca de las funciones del SENCE. Los dirigentes gremiales tienen un conocimiento relativamente más completo a este respecto, sin que éste pueda, en todo caso, ser calificado como un conocimiento "acabado". Paradojalmente, 4 de los 5 trabajadores asalariados entrevistados por el Estudio, son los que mejor opinión y mejores conocimientos tienen sobre este organismo. Sin embargo, ninguno de ellos había accedido a algún programa de capacitación. Además, son los asalariados, entre los 3 estamentos del mundo empresarial entrevistados, los que</p>   |

denotaron un menor conocimiento de la oferta EMT.

En segundo lugar, sorprende la baja visibilización que afecta a los Programas EMT. Los potenciales beneficiarios - dirigentes gremiales, microempresarios, trabajadores independientes, asalariados-, por lo general no tienen conocimiento acerca de estos Programas, y los que afirman conocerlos, en realidad poseen un conocimiento deformado y/o muy superficial sobre ellos. Confunden el hecho de que los hayan oído mencionar por terceras personas o en los medios de comunicación con el conocimiento sobre su diseño y formas de funcionamiento. Confirma este bajo nivel de conocimientos el hecho de que los entrevistados suelen atribuir la "autoría" de los cursos a los que hubiesen asistido, a los OTEC o al Municipio, pero, por lo general, nunca vinculan estas acciones con el SENCE.

La invisibilidad de la oferta se evidencia, también, entre las entidades que supuestamente deben implementar propuestas en este ámbito: los OTEC. Tal vez la reciente creación del Programa Becas Microempresarios y Emprendedores justifica el bajo conocimiento que los OTEC tienen sobre él, pero ello no podría argüirse con respecto a los restantes Programas EMT.

También entre los OTIC parece prevalecer una situación de desconocimiento de la oferta SENCE-EMT. En general, el nivel de conocimientos a este respecto fue calificado por los propios entrevistados (3 casos) como "bajo"; sólo en tres casos de 16 respuestas posibles éste fue catalogado como "regular". En lo que dice relación con los cursos promocionados por los OTIC, al ser consultados estos organismos por el porcentaje de acciones organizadas en los años 2006 y 2007 que estuvieron orientadas al segmento EMT, uno de ellos señaló que la cifra respectiva alcanzó a un 0,3% cada año, el segundo no organizó cursos para este segmento empresarial, en tanto que el tercer OTIC entrevistado no respondió la consulta.

En relación con las características que idealmente debería presentar la oferta, los entrevistados se inclinan por continuar utilizando la vía de los cursos convencionales: presenciales, con buenos instructores, en lugares acogedores y cercanos a sus domicilios o lugares de trabajo. En este sentido, por el momento, las tecnologías TIC no tienen cabida en su imaginario sobre la capacitación ideal, como tampoco lo tienen las modalidades alternativas a la capacitación tradicional, como lo podrían ser la asistencia a encuentros y seminarios, las pasantías, la asesoría de expertos, las giras tecnológicas, etc.

La pregunta tendiente a sondear cuáles deberían ser los beneficios que deberían ir asociados a la capacitación en la idea de despertar el interés de los potenciales beneficiarios, arroja como resultados que se solicite que este tipo actividad vaya acompañada de incentivos económicos, ya sea de índole monetaria (gratuidad, en primer, y tal vez otro tipo de "ayuda económica") y no monetarios (pago de los gastos de transporte y colación). La preocupación de esta índole pareciera estar más arraigada entre los microempresarios y los dirigentes de las asociaciones gremiales de microempresarios, que entre los trabajadores independientes. La calidad y pertinencia de las acciones de capacitación constituyen el segundo elemento que suscita el interés de los entrevistados. El que los cursos correspondan a lo que se ofrece, que proporcionen contenidos más elaborados, y que no sean tan básicos, que tengan una duración adecuada "para aprender bien", que los instructores sean realmente especialistas, son aspectos que valoran los entrevistados en lo que debería ser la oferta ideal.

Ello, sin olvidar la necesaria correspondencia que debe existir entre la oferta y lo demandado por los microempresarios. Como lo señala el dirigente de la Cuarta Región: "el SENCE trae cursos listos y a veces hemos conversado otros cursos que a nosotros como mariscadores nos sirven, pero todo ha quedado como una conversación, pero nunca se ha hecho un curso de lo que a nosotros nos interesa como mariscadores. Ahora, por primera vez, el SENCE me mandó a pedir una lista de lo que necesitábamos, esto debería haber sido siempre así".

En cuanto a las condiciones de funcionamiento de esta oferta, puede destacarse a lo menos 5 elementos que aparecen reiterativamente:

a) en primer lugar, se trata del elemento cercanía a los lugares de trabajo o de residencia (o, como lo señalan los dirigentes, cercanos a la sede de la agrupación gremial);

b) que sean oportunos, es decir, que se realicen fuera de los meses que constituyen meses de temporada alta para los negocios de los usuarios, y en horarios en que los emprendedores puedan asistir (requisito, este último que, al tenor de lo expresado por los microempresarios, es difícil de satisfacer por el poco tiempo del que ellos disponen);

c) que la información sobre los cursos llegue, efectivamente, a los beneficiarios potenciales. Como lo señala un dirigente: "que venga el SENCE al lugar donde está la gente";

d) seriedad de la oferta y confiabilidad de quienes imparten o financian los cursos. En este sentido, se hace necesario borrar la mala experiencia por la que pasaron algunos microempresarios para que la confianza en el SENCE y en los OTEC regrese;

e) otro elemento que llama la atención a este respecto dice relación con la solicitud de algunos entrevistados, en particular, de dos dirigentes gremiales y un microempresario, de que los cursos admitan a emprendedores que no hayan hecho iniciación de actividades ante el S.I.I.

Otra conclusión que arroja el estudio es que, salvo algunas excepciones, el conjunto de potenciales beneficiarios entrevistados no parece tener acceso, ni menos un buen manejo, de las nuevas tecnologías aplicables a la capacitación. Por ende, lo aconsejable sería que, en el caso de que se decidiese utilizar la modalidad de educación a distancia, ésta no se encontrase, al menos no por el momento, basada en los dispositivos electrónicos (computador, Internet), sino en materiales impresos o bien en programas radiales o en programas transmitidos por televisión. La modalidad e-learning, quedaría, por el momento descartada, confirmándose lo expresado en este sentido por los Encargados Nacionales de los Programas.

Gran parte de las conclusiones más relevantes del Estudio fueron incorporados en la gestión del Programa de Capacitación gestionados por este Servicio Nacional a partir de este año dirigidos al segmento de las microempresas, en particular lo que dice relación con la definición del público objetivo, situando esta en el volumen de ventas de las unidades productivas de hasta 2.400 UF.

La idea de complementar estos programas de fomento también se da por la realización de la segunda versión de la Beca Microempresa dirigida a Trabajadores de baja calificación

|  |  |
|--|--|
|  | <p>provenientes de microempresas y a la redefinición de la población objetiva de la Línea Mipe del Programa Chile Califica, orientándolo al segmento de la pequeñas empresas.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/>Informe Final estudio</p>  |
| <p>4. Diseñar propuestas que permitan abordar el problema de la exclusión de la micro y pequeña empresa del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo en el marco del Programa Chile Emprende Contigo.</p> | <p>Marzo 2009</p> <p>"Rediseño del Sistema Nacional de Capacitación para la EMT"</p> <p>Esta minuta no pretende exponer nuestro examen pormenorizado de la propuesta hecha por la Secretaría Técnica Interministerial, sino relevar vuestra atención sobre materias generales del mismo. En primer lugar destacaremos aquellos tópicos frente a los cuales hemos aportado nuestro consenso, para luego referirnos a aquellas materias generales, que estimamos no contribuyen a resolver el problema de fondo, cual es la escasísima participación de la micro y pequeña empresa en el sistema</p> <p>Nuestros Consensos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coincidimos en la existencia de importantes limitaciones e insuficiencias del sistema de capacitación laboral hacia la micro y pequeña empresa, tanto en la esfera de la capacitación en empresas y financiada a través de la franquicia tributaria, como en la esfera de la capacitación orientada a poblaciones específicas y financiadas con el Presupuesto de la Nación a través de la figura del Fondo Nacional de Capacitación.</li> <li>2. Concordamos en el reconocimiento de la capacitación como un derecho, pero a la vez estimamos, que es una responsabilidad de los individuos y empresas, capacitarse y capacitar. El Estado, por su parte, concurre subsidiariamente en el financiamiento de las personas de menores ingresos y más bajas calificaciones. En este sentido, concordamos que la primera preocupación de las instituciones de formación y capacitación es asegurar los 12 años de escolaridad que la Constitución ha establecido como educación obligatoria.</li> <li>3. SENCE coincide en la necesidad de innovar en programas, e instrumentos de financiamiento que faciliten el acceso a la capacitación de las micro y pequeñas empresas. La exclusión de este importante actor económico, se traduce en que una gama muy amplia de trabajadores y trabajadoras, permanece ajena a toda formación sistemática</li> <li>4. Estimamos fundamental que los Ministerios de Educación, Economía y Trabajo, redoblen esfuerzos en la materialización del Sistema de Educación y Capacitación Permanente, de modo de permitir a los trabajadores actualizar en forma constante sus conocimientos, habilidades y actitudes y responder adecuadamente a las demandas propias del sector productivo. Debemos concentrar energías en la institucionalización de los distintos componentes del sistema</li> </ol> <p>Nuestros disensos</p> |



1) En primer lugar, subsiste cierta ambigüedad en la definición del público objetivo que ocupa a este Comité Interministerial, toda vez que el concepto de EMT no ha sido precisado, y por ende consensuado al interior de este comité técnico. Es más subsisten párrafos contradictorios sobre el particular

2) Enseguida, discrepamos de la evaluación realizada por el comité en relación al sistema de capacitación laboral chileno. Desconoce la gravitación que ha tenido el recurso a la exención tributaria en el crecimiento de las actividades y participantes de la capacitación en Chile, la cual se multiplicó 44 veces desde su instalación. El año 1977 el número de personas capacitadas con recursos provenientes asociados a la franquicia tributaria fue de 22.640 personas, el año 2007 a esta fecha el número de participantes es de 1.012.000 personas. Desconoce además la importancia del sistema en el desarrollo de proveedores, específicamente su apertura a proveedores públicos y privados, en la diversificación excepcional de la oferta.

3) Asimismo, este borrador desconoce el rol del Fondo Nacional de Capacitación, el que ha permitido financiar la capacitación de varios centenares de miles de personas en los últimos 17 años. SENCE progresivamente ha ido mejorando su capacidad de diseño programático, sus modelos de evaluación ex - ante de propuestas, e incorporando de manera pionera en América Latina la evaluación de impacto en el campo de la capacitación laboral de personas desocupadas y subempleadas.

4) Estimamos que no pocas insuficiencias del sistema a que ha hecho referencia el reporte comentado, han sido objeto de mejoras progresivas, en el curso de los últimos años, y son parte hoy, de políticas de Estado, en las que concurren diversos ministerios y servicios públicos, e incluso gobiernos regionales y municipios. Mencionaremos a continuación una par de materias que motivan sendas críticas al sistema en el documento comentado, y las políticas de Estado en marcha que las han venido abordando.

i) En primer lugar, nos referimos específicamente a la ausencia de articulación o visión sistémica del proceso de formación del recurso humano en Chile. A este respecto, no podemos obviar el rediseño institucional y la cuantiosa inversión asociada, que ha venido desarrollando el Estado chileno a través del Programa de Educación y Capacitación Permanente Chile Califica en el que concurren, precisamente, tres de los ministerios que participan de esta comisión interministerial, y cuyos objetivos estratégicos son precisamente: a) articular curricular, financiera e institucionalmente la oferta de educación técnica media y superior con la capacitación laboral; b) desarrollar observatorios del mercado del trabajo y de la capacitación en Chile; c) imbricar las estrategias de formación técnica con las estrategias de desarrollo de los territorios; d) establecer un sistema nacional de evaluación y certificación de competencias laborales, que integra la educación formal con los aprendizajes social y laboralmente adquiridos.

ii) Un segundo tema abordado en la propuesta del Comité Interministerial dice relación con la fuerte centralización que caracteriza el proceso de asignación de recursos del Fondo Nacional de Capacitación. Se alude, asimismo, en directa relación a este punto, a la ausencia de territorialidad en los procesos de decisión en materia de capacitación por parte de SENCE. Pues bien, el conjunto de la inversión presupuestaria asociada al Fondo Nacional de Capacitación es, desde el año 2003, objeto de consulta a los Consejos Regionales de Capacitación. Enseguida, SENCE está asociado a través de Chile Emprende y del propio Programa Chile Califica a estrategias de capacitación con visión

territorial. Por último, a partir del año 2008, la asignación de recursos referida a una parte significativa de los programas de capacitación con cargo al FONCAP, deberá ser resuelta concordada con el Gobierno Regional y sus respectivas Agencias Regionales de Desarrollo Productivo. En otros términos, la institucionalidad desconcentrada del Sistema está operando, con mayores o menores protagonismos, dependiendo de las regiones.

5) Por el contrario, otras serias insuficiencias del sistema, no han sido abordadas debidamente en este documento, no obstante su enorme gravitación en la posibilidad de ampliar las oportunidades para la micro y pequeña empresa. Ejemplo de ello es la desnaturalización del rol de intermediación de las OTIC, cuya presencia en el amplio espectro de la MYPE, contrariamente al espíritu y letra de la ley, es marginal.

6) Discrepamos del diseño institucional propuesto, el cual definitivamente, tiene dos implicancias serias. Por una parte, desconoce las atribuciones y facultades del Ministro del Trabajo y Previsión Social, como del Director Ejecutivo de SENCE, y por otra crea una institucionalidad inoperable, al transformar los actuales Consejos de Capacitación de naturaleza consultiva, multisectoriales y tripartitos, en instancias de diseño y definición de políticas y programas, como también de su coordinación, dirección general y supervisión, a través de su Secretaría Técnica.

Nuestro planteamiento

7) SENCE ha formalizado un compromiso de rediseño de su programa de capacitación orientado a la micro y pequeña empresa, con el Congreso Nacional y el Ministerio de Hacienda, en el marco del proceso de Evaluación de Programas Gubernamentales. En el marco de dicho acuerdo interinstitucional entre SENCE y DIPRES, se han concordado las siguientes iniciativas

i) Estudio de Rediseño del Programa de Capacitación para Empresas de Menor Tamaño. Su objetivo general es, proporcionar antecedentes y recursos metodológicos para la capacitación laboral y gerencial en este segmento de empresas, incluyendo propuestas específicas que permitan el mejoramiento de procesos y aseguren la calidad y pertinencia en la capacitación.

Nos ocupa en este sentido la innovación continua en la calidad de los procesos y de los productos de la capacitación. Es por ello que hemos demandado de este estudio de rediseño el examen de aspectos tales como: el análisis de las carencias objetivas de capacitación en los trabajadores pertenecientes a estas empresas y el examen de las brechas, verificadas por diversos estudios, entre las necesidades declaradas y la demanda efectiva de capacitación, y sus causas.

Este estudio aportará además una propuesta metodológica para el levantamiento de necesidades de capacitación, la evaluación ex post del programa, y la estructura de costos involucrada en la producción de este servicio

ii) En forma paralela, en el mes de Enero de 2008 y hasta el mes de marzo próximo, SENCE desarrollará una secuencia de diálogos regionales a través del país, con el propósito igualmente de generar insumos para el rediseño de programas e instrumentos.

8) En relación al proceso de construcción de demanda de capacitación en la micro y pequeña empresa, estimamos que ella debe ser parte de los procesos de fomento productivo impulsados por los servicios públicos del ramo, como también por las agencias y asociaciones empresariales en las regiones, provincias y comunas del país. En este sentido, son estos actores corporativos, amén de los propios Consejos Regionales de Capacitación, quienes deben alcanzar un mayor protagonismo en la concepción y construcción de la demanda por capacitación.

9) El tema de la calidad y pertinencia de la capacitación es abordada en distintos párrafos de este borrador que comentamos. SENCE está ocupado en dar nuevas señales al mercado de la capacitación en relación a la calidad y pertinencia de su oferta. Es así como muy pronto le seguirá al proceso de acreditación de OTEC, impulsado por SENCE en años recientes, la revisión de los procesos de evaluación ex - ante de cursos, y de los instrumentos de evaluación ex - post. En cuanto a los primeros, tenemos antecedentes que permiten establecer como buenos predictores de calidad el desempeño y experiencia del OTEC; la medición de los objetivos y contenidos; el perfil de los relatores; la metodología enseñanza aprendizaje; los requerimientos de infraestructura; la estructura de costos de la propuesta, como así también los procesos de difusión y selección de los beneficiarios.

De hecho, en el 2007 hemos privilegiado en los procesos de evaluación ex - ante aquellas ofertas que disponían de estándares de competencias laborales en la formulación de sus cursos. En el futuro inmediato, el rediseño del programa de capacitación a la micro y pequeña empresa se alinearán con el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de forma tal que los cursos deberán de ser elaborados o redefinidos en módulos susceptibles de ser evaluados por competencias adquiridas.

10) Por último, somos partidarios de vitalizar el Consejo Nacional y los Consejos Regionales de Capacitación en su rol asesor a las autoridades del ramo. Coincidimos en la necesidad de brindar mayor capacidad estratégica y planificación prospectiva a las decisiones de capacitación del Fondo Nacional, tanto a nivel país como a nivel de regiones y territorios. En este sentido proponemos crear al alero del Secretario Ejecutivo (Director Nacional del SENCE) del Consejo Nacional de Capacitación, un comité técnico permanente, integrado por representantes de las reparticiones públicas adscritas al Consejo, como también por cuadros técnicos provenientes de entidades privadas calificadas, y cuya primera preocupación sea el aplicar las recomendaciones de mejora surgidas del Comité Interministerial para las Empresas de Menor Tamaño.

Julio de 2008

Se adjunta propuesta de Rediseño del sistema de capacitación presentado por el Comité interministerial conformado por las Subsecretarías de Economía Trabajo, entre otros y pronunciamiento de SENCE ante la propuesta.

Marzo de 2008

Una de las medidas prioritarias del Compromiso Chile Emprende Contigo se refiere al rediseño del sistema de capacitación para empresarios y trabajadores de las Empresas de Menor Tamaño (EMT). Para ello se creó un Comité Interministerial formado por las Subsecretarías de los Ministerios de Educación, Trabajo, Agricultura y Economía.

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Además se creó una Secretaría Técnica formada por representantes de los cuatro ministerios mencionados más SENCE, ChileCalifica y SERCOTEC.</p> <p>El SENCE participó durante el segundo semestre 2007 en esta secretaría técnica. A diciembre del 2007, se dispuso de una propuesta, la cual fue enviada a las Subsecretarías que componen dicho comité: Economía, Educación y Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Cabe señalar que respecto de la propuesta generada, el SENCE envió y presentó observaciones a la Secretaría Técnica en cuanto a consensos y discrepancias, y planteamientos del Servicio para abordar el problema de la exclusión de la micro y pequeña empresa del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo.</p> <p>Para mayor detalle se adjunta planteamiento.</p> <p>Julio 2009</p> <p>La Dirección Nacional durante el semestre que se inicia sancionará la propuesta definitiva a este respecto, con la finalidad de priorizar los alcances del nuevo instrumento.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Planteamiento de SENCE ante la Secretaría Técnica<br/> Bases licitación diseño programa EMT<br/> Pantallazo Lic 45_646_LE07<br/> propuesta de Rediseño del sistema de capacitación<br/> Observaciones de SENCE a la propuesta</p> |
| <p>5. Elaborar propuesta con el rediseño del programa. Los principales elementos de diseño a considerar son: definición de la población objetivo, definición de componentes, tipos de capacitación, horas totales, de capacitación, entre otros. Dicha propuesta debe considerar los resultados de los diálogos sociales en regiones, el estudio de diagnóstico y diseño del nuevo programa, el diseño propuesto que permita abordar la exclusión de la micro y pequeña empresa del SENCE en el marco del Programa Chile Emprende Contigo y el análisis de duplicidad entre el programa y la Franquicia Tributaria (ver Compromiso 1, Recomendación 2 de Diseño).</p> | <p>En proceso de sancionar la propuesta del SENCE a este respecto. Durante el año 2008 se trabajó en conjunto entre el Departamento de Estudios y el Departamento de Capacitación en Empresas en una propuesta que consideró las observaciones del panel de Evaluación de la Dipres; las conclusiones principales del Estudio contratado para el rediseño del programa de capacitación para EMT.</p> <p>Paralelamente la Subsecretaría del Trabajo se encuentra trabajando un propuesta en esta línea.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>La sanción del documento definitivo se desarrollará en el semestre actual por parte de la Dirección Superior del Servicio.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Propuesta SENCE diciembre 2008</p>   |
| <p>6. Cuantificar periódicamente la</p>   |  |

|  |  |
|--|--|
| <p>población objetivo del programa, según su nueva definición.</p>   |  |
| <p>1. Una vez establecida una propuesta de la población objetivo que el programa pretende atender, analizar y evaluar la existencia de duplicidad de subsidios entre el nuevo FONCAP y la Franquicia Tributaria. El análisis debe tomar en consideración la definición cualitativa y cuantitativa de las poblaciones objetivos de ambos instrumentos, así como los beneficios y desventajas de cada uno de ellos. Asimismo, de modo de facilitar la comparación, el análisis debe realizarse sobre una unidad de análisis común para ambos programas. Establecer, a partir del análisis, las medidas que apunten a corregir las deficiencias detectadas en términos de la existencia de traslape de ambos instrumentos y que deben conducir al mejoramiento del rediseño del programa.</p> | <p>Marzo 2009</p> <p>En la actualidad y dado el ordenamiento legal vigente no es posible utilizar en forma simultánea tanto la Franquicia Tributaria como de los Programas de Apoyo a la Microempresa (Línea Especial y Becas Mype), toda vez que los sistemas informáticos interactúan para filtrar esta duplicidad de recursos. Los análisis preliminares respecto del nuevo instrumento tienden a mantener esta situación, toda vez que el problema de fondo es que la Franquicia tal como está diseñada no impacta en la gestión de las Empresas de Menor Tamaño, ya que no disponen de Planilla Anual de Remuneraciones y del conjunto de situaciones presentes en los diversos diagnósticos desarrollados al respecto</p> <p>En proceso de rediseño del Programa de Capacitación dirigido a Empresarios y Trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas. En lo particular, se está analizando en la propuesta de generación del nuevo instrumento de capacitación orientado a las Empresas de Menor Tamaño (EMT) en particular a las Micro y Pequeñas Empresas.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>En la actualidad la gestión de los Programas para Microempresarios y trabajadores de microempresas trabaja con una lógica distinta a la del Programa FONCAP Microempresas en el contexto de cambiar el foco de la población objetivo de la planilla anual de remuneraciones a volumen de ventas, por lo que ambos instrumentos FONCAPMIPE y los Programas Microempresas actuales no son comparables, toda vez que la población a atender, requisito esencial del rediseño es amplia respecto del instrumento anterior. Se opera bajo los decretos autorizados por la DIPRES y tomados de razón por la Contraloría General de la República a la espera de la modificación legal respectiva.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/>Manual de Procedimientos Línea Especial Microempresas<br/>Decreto 11 Ministerio del Trabajo y Previsión Social</p> |
| <p>2. Aplicar las medidas correctivas aplicadas al rediseño del programa que apunten a evitar la duplicidad de subsidios (FONCAP y la Franquicia Tributaria).</p>  | <p>En la propuesta de Rediseño se deja establecida la incompatibilidad entre ambos instrumentos, de forma de evitar los subsidios cruzados entre la Franquicia Tributaria de Capacitación y el segmento de micro y pequeñas empresas. A este respecto es necesario recordar que en ambos casos el factor determinante para el ingreso de las empresas a la Franquicia tributaria lo constituye la Planilla Anual de Remuneraciones, situación de la cual carecen la mayoría de las microempresas en Chile como ha quedado demostrado en los diversos diagnósticos. El cambio fundamental pasa por situar en el nivel de ventas a esta población objetivo, abordando por tanto las necesidades de capacitación tanto de los micro y pequeños empresarios como también de los trabajadores de las microempresas.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>Lo claro que queda en diferencia del programa FONCAP que NO existe en la actualidad es la focalización hacia un universo de empresas de menor tamaño más amplio. En</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>efecto una empresa pequeña puede disponer de Planilla Anual de Remuneraciones y optar a la Franquicia Tributaria. Si ese supuesto fuera simple, entonces una gran cantidad de empresas de ese tamaño haría uso de los instrumentos de Franquicia Tributaria. En la práctica sólo un porcentaje menor hace uso de ese instrumento, porque las empresas de menor tamaño no cuentan con una planilla lo suficientemente amplia para acceder a cursos y de todas formas presentan asimetrías en la información y los problemas ya diagnosticados.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/>Propuesta SENCE 2008</p>   |
| <p>1. Elaborar propuesta de modificación legal de los términos y condiciones de operación del nuevo programa FONCAP para ser presentada a la Subsecretaría del Trabajo.</p> | <p>Marzo 2009</p> <p>Propuesta modificación legal</p> <p>La propuesta de modificación legal pretende situar una síntesis de lo que el SENCE entiende por empresas de menor tamaño en general y por el segmento de las pequeñas y micro empresas en particular. Para ello se proponen dos alternativas.</p> <p>Propuesta de Modificación Legal: Actualmente se encuentra en proceso de discusión al interior del Servicio, para su posterior envío a la Subsecretaría del Trabajo e iniciar de esta forma la tramitación del proyecto de Ley.</p> <p>Alternativa 1:</p> <p>Modificar la letra a) del artículo 46 de la Ley 19.518, por la siguiente:</p> <p>a) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan un volumen de ventas anual de hasta 2.400 Unidades de Fomento, de acuerdo a las condiciones que la Dirección Nacional del Servicio establezca anualmente a través de una Resolución fundada.</p> <p>b) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan un volumen de ventas anual de hasta 25.000 Unidades de Fomento, de acuerdo a las condiciones que la Dirección Nacional del Servicio establezca anualmente a través de una Resolución fundada.</p> <p>Alternativa 2:</p> <p>a) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas de acuerdo a las condiciones y parámetros que establezca el Reglamento.</p> <p>En proceso, a la espera de la implementación de un conjunto de modificaciones legales para mejorar la gestión del Servicio en este y otros instrumentos del SENCE.</p> <p>En el primer semestre del año, el Servicio hizo los esfuerzos por introducir las modificaciones legales en el contexto de la implementación de la Ley de Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación laboral (Ley 20.351) pero por disposiciones del Ministro de Hacienda no fue incluida en la versión final despachada al Congreso nacional.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/>Propuesta<br/>minuta<br/>Proyecto de Ley de Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación laboral</p> |

|   |   |
|---|---|
|   |   |
| 2. Elaborar propuesta de Reglamento del nuevo FONCAP para ser presentada a la Subsecretaría del Trabajo.  | <p>JULIO 2009</p> <p>Una vez aprobada la propuesta del SENCE a empresa se procederá a modificar el Reglamento Respectivo una vez modificada la Ley en los aspectos sugeridos por el SENCE.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/>Propuesta SENCE</p>                                      |
| 1. Concordar con Dipres la Matriz de Marco Lógico e indicadores de desempeño del nuevo programa FONCAP. La Matriz debe tener en consideración la redefinición del propósito en función de los estudios y análisis realizados para establecer el rediseño del programa (Ver compromisos Recomendación 1 de Diseño).  | <p>JULIO 2009</p> <p>Una vez realizada la sanción de la propuesta definitiva y modificada la Ley 19.518 en lo referido a la letra a) del art. 46 se procederá a concordar con la Dipres la MML requerid para dar cuenta de la efectividad del instrumento a corto, mediano y largo plazo.</p> |
| 2. Cuantificar indicadores definidos en Matriz de Marco Lógico que sean factibles de medir.   |   |
| 3. Incorporar los indicadores de desempeño de los programas, en el Sistema de Información de Gestión (SIG) del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del año 2010. El seguimiento posterior de este compromiso será realizado a través de la revisión del Sistema de Planificación/Control de Gestión del P.M.G. del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. |   |
| 1. Presentar los resultados del análisis realizado que justifica la incorporación del Enfoque de Género en los lineamientos del nuevo programa que permita  | <p>Marzo 2009</p> <p>De esta forma en el año 2008 el 70 % de los beneficiarios del Programa correspondió a mujeres, desestimando factores que inhiban la participación de mujeres en estos programas como puede apreciarse en las tablas adjuntas.</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>determinar los elementos de diseño que contribuyan a la equidad de oportunidades en el acceso al programa.</p> | <p>julio de 2008</p> <p>En el instrumento Programa FONCAP Microempresas y a partir de un análisis estadístico una vez cerrado el programa, se puede señalar que en cuanto a las tasas de participación por género, de un total de 2.970 personas inscritas, un 85% termino con éxito los cursos de capacitación (2.520), donde el 57% (1.435) correspondió a mujeres. En cuanto a la deserción desagregada por género (de un 13%, un 56% mujeres y un 44% hombres) no resulta estadísticamente significativo.</p> <p>No obstante, sería pertinente dentro de los lineamientos de los nuevos programas incorporar un seguimiento de las causales de deserción de los participantes, con la finalidad de determinar si alguna de ellas se encuentra relacionada con la variable género.</p> <p>Desde la ejecución del año 2007, y a diferencia de las ejecuciones correspondientes a los años evaluados por la Dipres (2005 y 2006) es que dentro de las mejoras implementadas en la gestión del Programa se dispone de un Sistema Informático que permite la visualización de las distintas variables. En este sistema se incorporó la variable de género que permite la realización de los primeros análisis ya expresados. El primer análisis indica que no existen causas objetivas respecto de la no participación de mujeres en este programa y para fortalecer su participación es que para la ejecución del presente año, la ejecución del Programa de Capacitación dirigido a los trabajadores de microempresas de baja calificación laboral, se ha establecido un subsidio de movilización y de alimentación para facilitar su acceso a las actividades de capacitación. Del mismo modo se estableció un subsidio de cuidado infantil para facilitar el acceso a las actividades de capacitación por parte de las mujeres beneficiarias del SERNAM, todo lo cual está contenido en las Bases y Manual de Compras del Catalogo Electrónico de Cursos</p> <p>Marzo de 2008</p> <p>En el instrumento Programa FONCAP Microempresas y a partir de un análisis estadístico una vez cerrado el programa, se puede señalar que en cuanto a las tasas de participación por género, de un total de 2.970 personas inscritas, un 85% termino con éxito los cursos de capacitación (2.520), donde el 57% (1.435) correspondió a mujeres. En cuanto a la deserción desagregada por género (de un 13%, un 56% mujeres y un 44% hombres) no resulta estadísticamente significativo. No obstante, sería pertinente dentro de los lineamientos de los nuevos programas incorporar un seguimiento de las causales de deserción de los participantes, con la finalidad de determinar si alguna de ellas se encuentra relacionada con la variable género.</p> <p>Se adjunta pantallaso con desagregación por género del sistema informático Qlick View</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Pantallaso desagregación por género<br/> pantallaso desagregación de genero 2008</p> |
| <p>2. Incorporar en el diseño del nuevo programa FONCAP los elementos que contribuyan a la</p>                    | <p>En proceso de rediseño del Programa de Capacitación dirigido a Empresarios y Trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas.</p>  |



|  |  |
|--|--|
| <p>equidad de oportunidades en el acceso al programa, en caso de que dichos elementos hayan sido establecidos.</p>   | <p>Para la ejecución del presente año del Programa de Capacitación dirigido a los trabajadores de microempresas de baja calificación, se ha establecido un subsidio de movilización y de alimentación para facilitar su acceso a las actividades de capacitación. Del mismo modo se estableció un subsidio de cuidado infantil para facilitar el acceso a las actividades de capacitación por parte de las mujeres beneficiarias del SERNAM, todo lo cual está contenido en las Bases y Manual de Compras del Catalogo Electrónico de cursos.</p> <p>Dentro del Manual de Operaciones de los Instrumentos de Apoyo a la Microempresa se destacan entre los beneficios tendientes a facilitar la participación de los beneficiarios y beneficiarias del Programa, entre los que destacan tanto los subsidios de movilización y alimentación como también el cuidado infantil de forma tal de inhibir factores de discriminación por género</p> <p>1. Beneficios</p> <p>Los beneficios que podrán recibir los participantes del Programa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación totalmente gratuita para el beneficiario.</li> <li>- Subsidios (Movilización \$ 1.500 y Alimentación \$ 2.000; Solo Becas Microempresas)</li> <li>- Seguro contra accidentes personales.</li> <li>- Cuidado infantil( Este beneficio solo se entregará a las beneficiarias derivadas por el SERNAM) (Fuente: Manual de Procedimientos Programas de Apoyo a la Microempresa 2008)</li> </ul> <p><u>Medios de Verificación:</u></p> <p>Manual de Procedimientos Programas de Apoyo a la Microempresa<br/>Manual de Compras Catalogo electrónico<br/>Análisis de Género gestión programas 2008 L. Especial<br/>Análisis de Género gestión programas 2008 B. Mype</p> |
| <p>3. Desglosar según la variable género los indicadores de la Matriz de Marco Lógico del rediseño del programa.</p> | <p>Se presentan los datos más relevantes del análisis de género realizado a la gestión de los programas de apoyo a la microempresa, considerando una serie de variables relevantes (género/escolaridad/tramos etéreos), los cuales proporcionan elementos importantes para proveer la elaboración de la matriz de marco lógico.</p> <p>A diferencia de las gestiones anteriores (2005 y 2006) y a partir del año 2007 en el cual se encuentra operativo el sistema informático que soporta la ejecución del programa se han podido obtener datos relevantes y significativos de la gestión del programa, el cual cuenta con información relevante a este respecto.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u></p> <p>Antecedentes estadísticos genero Beca Mype<br/>Antecedentes estadísticos genero Línea Especial</p>   |
| <p>1. Revisar y analizar la</p>  | <p>A partir del año 2008 entró en vigencia el Catálogo Electrónico de Cursos para atender el</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p>pertinencia y eficacia de los criterios de selección de los OTEC, consignados actualmente en las Bases y que posteriormente son verificados por el Sistema de Generación de Propuestas. El análisis debe permitir dirimir si los criterios de selección utilizados son suficientes para garantizar la calidad de los cursos, en caso contrario, establecer los criterios de selección pertinentes.</p> | <p>conjunto de demandas de capacitación realizadas por el SENCE a través de sus distintas instancias de intervención en sus programas. Esta situación también se verificó para los Programas de apoyo a la Microempresa. Los estándares de calidad fueron asegurados al estandarizar los cursos mediante el enfoque de competencias o cursos basados en enfoque de competencias para aquellos sectores productivos en donde se encuentran establecidos y definidos los perfiles ocupacionales.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>Los OTEC son elegidos de acuerdo a la normativa legal vigente contemplada en los documentos adjuntos con anterioridad. La oferta es pública y el Catalogo Electrónico proporciona la capacidad de respuesta oportuna a los requerimientos de los beneficiarios finales, con transparencia y calidad en la oportunidad de entrega de los componentes a los usuarios finales, privilegiando la calidad de los oferentes de acuerdo a lo establecido en el Manual de Compras diseñado para esos efectos.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/>Bases Administrativas catalogo electrónico de cursos<br/>Bases Técnicas catalogo electrónico de cursos</p> |
| <p>2. Diseñar una metodología de evaluación ex post de la calidad de los cursos impartidos en el marco de la implementación del nuevo programa FONCAP.</p>  | <p>Pendiente de establecer los alcances de la metodología de evaluación ex-post. Puede potenciarse las instancias de evaluación ex-post desarrolladas en el marco del Programa Chilecalifica o aquella vinculada a la evaluación de retorno de la inversión en materia de capacitación.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>En efecto, las metodologías a aplicar dependen de la modificación legal y el rediseño final a sancionar por parte de la Dirección Nacional. En la actualidad el Programa de Apoyo a Becas Mype contempla la vinculación de la capacitación a la gestión de planes de negocio por parte de las beneficiarias de los programas de apoyo a la microempresa en particular en el contexto de Jefas de Hogar la cual se desarrolla en el marco de las medidas presidenciales de protección al empleo y fomento a la capacitación laboral teniendo en cuenta las recomendaciones del panel de evaluación de la Dipres.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/>Términos de referencia para la contratación de evaluación ex post en el marco del Programa Chilecalifica (Línea Mype)</p>   |
| <p>3. Elaborar propuesta de un diseño para entregar orientaciones técnicas a los OTEC en relación al enfoque de Competencias Laborales.</p>   | <p>La propuesta de diseño para entregar orientaciones técnicas a los OTEC en relación al enfoque de competencias laborales se ha desarrollado en primer término en instalar en la evaluación de propuestas y cursos a la red de evaluadores a nivel nacional para en un segundo término verificar estos alcances e nivel de OTEC y facilitadores (relatores)</p> <p>JULIO 2009</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>De acuerdo a lo establecido en la Ley de Competencias Laborales en la actualidad se encuentra en proceso de conformación la Comisión Nacional que definirá los alcances a este respecto de forma tal de institucionalizar los esfuerzos desarrollados anteriormente en este contexto y propender a una capacitación de mayor calidad al conjunto de trabajadores y trabajadoras de Chile a través de una propuesta coherente con los requerimientos formativos de éstos.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Propuesta de capacitación funcionarios SENCE en relación a la instalación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales<br/> Propuesta taller SENCE-Chilecalifica<br/> Presentación a desarrollar en el marco de la instalación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, desarrollada a los OTEC a nivel nacional y a los facilitadores (relatores)</p> |
| <p>4. Implementar la propuesta que entrega orientaciones técnicas a los OTEC en relación al enfoque de Competencias Laborales.</p>   | <p>Se desarrollaron acciones de capacitación hacia OTEC y facilitadores (relatores) de diversas regiones del país respecto al enfoque de competencias laborales.</p> <p>A modo de evidencia se adjunta algunas encuestas de satisfacción desarrolladas con los participantes en esas actividades</p> <p>JULIO 2009</p> <p>En etapa de conformación la Comisión Nacional de Competencias Laborales dirigida desde el MINTRAB para dar cuenta de las orientaciones a entregar a las distintas instancias del sistema nacional de capacitación</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Encuesta Satisfacción Región<br/> Encuesta Satisfacción Región<br/> Encuesta Satisfacción Región</p>  |
| <p>5. Diseñar y establecer durante el primer trimestre de 2008 cronograma de implementación de acciones de capacitación de mayor duración que cumplan con perfiles ocupacionales acorde con un buen desempeño laboral. El cronograma debe contemplar la ejecución de los cursos de capacitación, con las características señaladas, dentro del segundo semestre de 2008 (ver Glosa 11, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Ley</p> | <p>Marzo 2009</p> <p>El Catálogo electrónico de cursos vigente desde el 2008 proporciona la posibilidad de adquirir cursos de mayor duración, de acuerdo a los perfiles ocupacionales y a los estándares de competencias establecidos para ellos. Cada curso establecido en el manual se encuentra diseñado bajo el enfoque de competencias laborales de forma de hacer de la capacitación una actividad con más pertinencia y calidad, adelantándose incluso a la entrada en vigencia del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales</p> <p>Se señala la glosa del presupuesto de SENCE:<br/> Con cargo a estos recursos se financiarán en forma experimental cursos de capacitación de mayor duración cuyos contenidos cumplan con los perfiles ocupacionales requeridos para un buen desempeño laboral. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo deberá</p>                                     |

|  |   |
|--|---|
| <p>de Presupuestos 2008). Asimismo, el cronograma debe establecer instancias de participación con los niveles regionales en el proceso de levantamiento de la demanda, así como también las acciones de difusión que sean pertinentes para asegurar la participación de beneficiarios en las regiones.</p> | <p>proponer a la Dirección de Presupuestos, durante el primer trimestre de 2008 el diseño y cronograma de implementación de estas acciones experimentales.</p> <p>Además se adjunta oficio que se remitió a la DIPRES dando razón del compromiso.</p> <p>Julio 2009</p> <p>La oferta del catalogo ha permitido ofrecer una alternativa más amplia desde el punto de vista formativo proponiendo a los microempresarios y trabajadores de microempresas un abanico más amplio y una oferta más consolidada de acuerdo a lo requerido por los beneficiarios finales</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Archivo Oficio a DIPRES (1)<br/> Archivo Oficio a DIPRES (2)<br/> Cronograma de trabajo<br/> Cuadro Resumen con los cursos más demandados, Fuente: Sistema Informático de Programas de Apoyo a la Microempresa. (Qlik view)</p>  |
| <p>6. Implementar las acciones de capacitación de mayor duración de acuerdo al cronograma establecido.</p>   | <p>Durante el año 2008 se desarrollaron acciones de capacitación de mayor duración a las contempladas en el programa original. A partir del catalogo electrónico de cursos se pudo acceder a una oferta más amplia, de mayor calidad y mayor pertinencia para atender los requerimientos de capacitación de las micro empresas.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>En efecto la oferta y la ejecución de los cursos han contemplado una oferta más amplia de contenidos y de duración de cursos de acuerdo a lo establecido en la oferta del catálogo electrónico situando la duración promedio de los mismos en el orden de las 65 horas de capacitación por parte de los trabajadores, superior en 50% a la duración máxima establecida en el programa anterior.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Bases técnicas catalogo electrónico (se adjunta solo pantallazo por problema de capacidad del servidor)<br/> Manual de compras catalogo electrónico<br/> Manual de Ejecución Programas Mipe</p> |
| <p>7. Elaborar informe con los resultados de la implementación de cursos de mayor duración. En base a ello establecer una propuesta para la duración definitiva de los distintos tipos de cursos financiados con los recursos del programa.</p>  | <p>El levantamiento de demanda de cursos realizados para la ejecución del año 2008 consideró cursos de mayor duración de acuerdo a lo consignado en las Bases de Catálogo electrónico de cursos, en sus diversas categorías. Reiterar que los cursos presentes en el catalogo han sido estandarizado bajo el enfoque de competencias o con base al modelo de competencias, dependiendo de la existencia de los perfiles levantados para tales efectos.</p> <p>A modo de ejemplo se adjuntan las matrices de cursos disponibles en el catalogo</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>electrónico para las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>La oferta de cursos y su duración sólo puede ser entendida como un marco referencial, La duración de los mismos no puede estar señalada en cuerpo legal alguno, toda vez que la realidad productiva a nivel regional es diversa al igual que las demandas de capacitación de los microempresarios.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/>Matriz de cursos catalogo electrónico<br/>Matriz de cursos catalogo electrónico</p>  |
| <p>8. Diseñar encuesta para ser aplicada a los beneficiarios del programa al final del proceso de capacitación, la que deberá permitir medir los indicadores de la matriz de marco lógico que tengan relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación recibidos por éstos, entre otros.</p> | <p>Pendiente dado lo explicado anteriormente. A la espera de la sanción de la propuesta SENCE y de las modificaciones legales propuestas.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>En el marco del nuevo instrumento se procederá a establecer el diseño del instrumento para medir la satisfacción de los usuarios finales.</p>   |
| <p>9. Aplicar la encuesta de satisfacción de beneficiarios y pertinencia de los cursos de capacitación.</p>  | <p>Las encuestas no han sido aplicadas, toda vez que ese proceso se encuentra a la espera de la sanción del instrumento final por parte de la Dirección Nacional del SENCE. No obstante lo anterior y en el marco de la gestión de la calidad por parte de los OTEC certificados por la Norma NCh 2728, estos organismos aplican instrumentos de medición de satisfacción en la lógica de la mejora continua.</p>  |
| <p>10. Elaborar informe con el análisis y evaluación de los resultados de la aplicación de la encuesta de satisfacción y pertinencia de los cursos de capacitación.</p>  |  |
| <p>1. Revisar e implementar en el sistema informático del programa rediseñado el clasificador pertinente para los cursos de capacitación de modo que la parrilla de temas levantados sea comparable a las características de los mercados del trabajo regionales.</p>  | <p>El sistema informático de apoyo a los programas de microempresa fue rediseñado como forma de dar cuenta de los alcances del catálogo electrónico de cursos vigente desde el año 2008. En el se utilizó el clasificador dispuesto por la administración del catálogo en una oferta amplia dividida en 4 categorías (Oficios, Mype, Competencias Laborales y Servicios Complementarios de Formación y de Apoyo)</p> <p>JULIO 2009</p> <p>Para el año 2009 se han incorporado nuevas mejoras, las que se encuentran presentes en los distintos manuales que se adjuntan como medios de verificación.</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>La clasificación de actividad económica utilizada es la contenida en el Catalogo Electrónico de Cursos. De usarse una nomenclatura distinta los sistemas de información no podrían conversar entre sí, generando nuevamente disparidad en la información. Se adjunta además Términos de Referencia respecto de la readecuación del Sistema Informático para ser utilizado en el Programa Becas Mype para Mujeres Jefas de Hogar, instancia que evidencia el mejoramiento de los procesos informáticos requeridos.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Manual de usuario SENCE B. Mype<br/> Manual de usuario SENCE L. especial<br/> Manual usuario OTEC<br/> Manual usuario SENCE 2009<br/> Manual usuario OTEC 2009<br/> Términos de Referencia Licitación Sistema Informático<br/> Termino de Referencia Evaluadores Planes de Negocio</p> |
| <p>1. Evaluar el diseño y aplicación del sistema informático de forma tal de detectar las eventuales falencias que puedan tener relación con la recopilación de información de todas las etapas de ejecución del nuevo programa. En base a lo anterior, establecer las medidas correctivas que sean pertinentes para mejorar dicho sistema o rediseñarlo en función de los requerimientos de información del programa rediseñado. El sistema debe permitir recopilar la información relativa a los casos en que los beneficiarios acceden en más de una oportunidad a los beneficios del programa, así como también la información relacionada con las etapas del proceso de producción y las distintas características de los beneficiarios.</p> | <p>El sistema permanece en constante evaluación por parte de los funcionarios a cargo de los programas, con la finalidad de detectar oportunidades de mejora y contribuir a una mejor gestión del Programas. El sistema permite acceder a la información de cada beneficiario por RUT, código curso, sector productivo, etc.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Manual sistema informático SENCE<br/> Términos de Referencia Sistema Informático Programa Becas Mype Mujeres Jefas de Hogar<br/> Términos de Referencia Evaluadores Planes de Negocio</p>  |
| <p>2. Implementar las medidas correctivas al diseño y/o aplicación del sistema informático del programa.</p>  | <p>JULIO 2009</p> <p>Se han aplicado instancias de mejoramiento de los sistemas informáticos toda vez que se han externalizado los servicios de diseño e implementación del Programas Becas Mype para Mujeres Jefas de Hogar, instancia dirigida a microempresarias y emprendedoras en el contexto del Acuerdo nacional por el Empleo. En este sistema se introducen cambios sustantivos respecto de la implementación de sistemas usados anteriormente,</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>considerando la implementación de Planes de negocio y la validación de estos por expertos externos. Esta instancia pretende ser impulsada en la ejecución del año 2010 de los programas microempresas desarrollados por el SENCE en orden a realizar una gestión que apunte a fortalecer la gestión de los emprendedores y microempresarios vinculando su actividad productiva y los componentes de capacitación requeridos, orientando de mejor manera los requerimientos de los beneficiarios finales.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Términos de Referencia Sistema Informático Programa Becas Mype Mujeres Jefas de Hogar<br/> Términos de Referencia Sistema de Evaluación de Planes de negocio</p>  |
| <p>3. Homogeneizar la recopilación de información relevante entre el nuevo programa y el resto de los programas de capacitación del Sence , en especial la Franquicia Tributaria, en variables como por ejemplo: tamaño de la empresa, sexo y edad de los participantes, volumen de ventas, etc.</p> | <p>El sistema informático permite homogeneizar la recopilación de la información relevante de los Programas de Apoyo con respecto a la Franquicia Tributaria en cuyo caso coinciden las variables a considerar desde el punto de vista de la relevancia de los datos.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>Una cosa es la espera del nuevo rediseño y la otra es que los sistemas informáticos no puedan aportar la información señalada. En ese sentido, se informa que los sistemas actuales proporcionan la información requerida por la Dipres en su aspecto más amplio y con un nivel de agregación y desagregación requerido para dar cuenta de los alcances estadísticos necesarios para establecer los análisis relevantes a ese respecto.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u><br/> Pantallazos sistema informático Programas Mype</p> |
| <p>1. Elaborar propuesta metodológica para cuantificar los gastos administrativos del nuevo programa.</p>  | <p>Marzo 2009</p> <p>El 100 % de los recursos del Programa van en forma directa a los beneficiarios del Programa de capacitación y los gastos administrativos son asumidos por el presupuesto corriente de la institución</p> <p>En proceso de rediseño del Programa de Capacitación dirigido a Empresarios y Trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas. Una vez afinada la propuesta se establecerá la propuesta referida a los gastos administrativos del Programa</p>   |
| <p>2. Implementar propuesta metodológica para cuantificar los gastos administrativos.</p>  | <p>Marzo 2009</p> <p>El 100 % de los recursos del Programa van en forma directa a los beneficiarios del Programa de capacitación y los gastos administrativos son asumidos por el presupuesto corriente de la institución</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

**Programa / Institución: Programa de Educación y Capacitación Permanente - CHILECALIFICA**

**Año Evaluación: 2009**

**Fecha del Informe: martes, 02 de marzo de 2010 13:52:2**

| <b>Compromiso</b>   | <b>Cumplimiento</b>  |
|---|--|
| <p>1. Elaborar un documento que contenga un recuento pormenorizado de los avances y brechas del programa respecto de los objetivos establecidos, en cada uno de sus componentes al 31 de diciembre del 2009.</p>  | <p>Ingreso Enero del 2010<br/>En Junio del 2010 se llevará a cabo este compromiso. Dicha fecha fue acordada con el MINTRAB.</p> <p>El MINTRAB, señaló a la DIPRES a través de correo electrónico, la imposibilidad de cumplir con la fecha de entrega al 31 de diciembre 2009.</p> |
| <p>1. Elaborar un documento que contenga un recuento pormenorizado de los avances y brechas del programa respecto de los objetivos establecidos, en cada uno de sus componentes al 31 de diciembre del 2009. (Ídem compromiso 1 recomendación 1de Diseño)</p>   | <p>Ingreso Enero del 2010<br/>En Junio del 2010 se llevará a cabo este compromiso. Dicha fecha fue acordada con el MINTRAB.</p> <p>El MINTRAB, señaló a la DIPRES a través de correo electrónico, la imposibilidad de cumplir con la fecha de entrega al 31 de diciembre 2009.</p> |
| <p>1. Continuar con la transferencia de capacidades y productos desarrollados por Fundación Chile u otras instituciones públicas o privadas en el marco de la ejecución de Chilecalifica, respecto del Sistema Nacional de Competencias Laborales y el Marco Nacional de Competencias Laborales a la Comisión Nacional del Sistema de Certificación de Competencias Laborales a través de un plan acordado entre el Sence y el SNCCCL de traspaso de productos.</p> | <p>Ingreso Enero del 2010<br/>En Junio del 2010 se llevará a cabo este compromiso. Dicha fecha fue acordada con el MINTRAB.</p> <p>El MINTRAB, señaló a la DIPRES a través de correo electrónico, la imposibilidad de cumplir con la fecha de entrega al 31 de diciembre 2009.</p> |



## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009

(Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)

### CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2009

#### I. IDENTIFICACIÓN

|            |  |          |    |
|------------|--|----------|----|
| MINISTERIO | MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  | PARTIDA  | 15 |
| SERVICIO   | SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO | CAPÍTULO | 05 |

#### II. FORMULACIÓN PMG

| Marco          | Área de Mejoramiento               | Sistemas   | Objetivos de Gestión                     |    |     |    |   |    |     | Prioridad | Ponderador | Cumple  |        |   |
|----------------|------------------------------------|--|--|----|-----|----|---|----|-----|-----------|------------|---------|--------|---|
|                |                                    |  | Etapas de Desarrollo o Estados de Avance |    |     |    |   |    |     |           |            |         |        |   |
|                |                                    |  | I  | II | III | IV | V | VI | VII |           |            |         |        |   |
| Marco Básico   | Calidad de Atención a Usuarios     | Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información          |  |    |     |    |   |    |     | O         | Mediana    | 6.00%   | ✓      |   |
|                | Administración Financiera          | Administración Financiero - Contable                       |  |    |     | O  |   |    |     |           | Alta       | 10.00%  | ✓      |   |
| Marco Avanzado | Recursos Humanos                   | Capacitación   |  |    |     | O  |   |    |     |           | Mediana    | 6.00%   | ✓      |   |
|                |                                    | Evaluación del Desempeño                                   |  | O  |     |    |   |    |     |           | Mediana    | 6.00%   | ✓      |   |
|                |                                    | Higiene - Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo |  |    |     | O  |   |    |     |           | Alta       | 10.00%  | ✓      |   |
|                | Calidad de Atención a Usuarios     | Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana       |  |    |     | O  |   |    |     |           | Alta       | 10.00%  | ✓      |   |
|                | Planificación / Control de Gestión | Auditoría Interna  |  | O  |     |    |   |    |     |           |            | Alta    | 10.00% | ✓ |
|                |                                    | Planificación / Control de Gestión                         |  |    |     |    | O |    |     |           |            | Mediana | 8.00%  | ✓ |

|                                    |                           |  |   |  |  |  |  |  |         |         |   |
|------------------------------------|---------------------------|--|---|--|--|--|--|--|---------|---------|---|
|                                    | Administración Financiera | Compras y Contrataciones del Sector Público  | O |  |  |  |  |  | Mediana | 6.00%   | ✓ |
| Marco de la Calidad                | Estratégicas              | Procesos de Gestión Estratégicos(- Planificación / Control de Gestión - Auditoría Interna)   | O |  |  |  |  |  | Mediana | 6.00%   | ✓ |
|                                    | Soporte Institucional     | Procesos de Soporte Institucional (- Capacitación - Higiene - Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo - Evaluación del Desempeño - Compras y Contrataciones del Sector Público) | O |  |  |  |  |  | Mediana | 6.00%   | ✓ |
|                                    | Atención Ciudadana        | Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana (ISO regiones)  | O |  |  |  |  |  | Alta    | 10.00%  | ✓ |
|                                    | Calidad de Gestión        | Sistema de Gestión de la Calidad(- Gestión Territorial - Enfoque de Género)  | O |  |  |  |  |  | Mediana | 6.00%   | ✓ |
| Porcentaje Total de Cumplimiento : |                           |  |   |  |  |  |  |  |         | 100.00% |   |

Tal como se puede apreciar a continuación, el Servicio vuelve a obtener el 100% de cumplimiento:

| 2003  | 2004 | 2005  | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-------|------|-------|------|------|------|------|
| 99.5% | 76%  | 92.5% | 76%  | 88%  | 100% | 100% |

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

| Cuadro 12   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2009       |  |  |   |  |
| Equipos de Trabajo  | Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>29</sup> | N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo | Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>30</sup> | Incremento por Desempeño Colectivo <sup>31</sup> |
| 1. Gabinete   | 37   | 8  | 95.6%   | 8%   |
| 2. Unidad de Auditoría Interna                              | 9  | 4  | 100%  | 8%   |
| 3. Departamento Jurídico                                    | 11   | 3  | 100%  | 8%   |
| 4. Unidad de Fiscalización                                  | 7  | 6  | 100%  | 8%   |
| 5. Sudepartamento de Informática                            | 9  | 7  | 99.5%   | 8%   |
| 6. Departamento de Capacitación en Empresas                 | 24   | 5  | 100%  | 8%   |
| 7. Departamento de Programas Sociales                       | 18   | 5  | 100%  | 8%   |
| 8. Departamento de Empleo                                   | 9  | 4  | 98.1%   | 8%   |
| 9. Departamento de Administración y Finanzas                | 44   | 10   | 100%  | 8%   |
| 10. Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas | 13   | 7  | 95.6%   | 8%   |
| 11. Dirección Regional de Tarapacá                          | 15   | 8  | 100%  | 8%   |
| 12. Dirección Regional de Antofagasta                       | 23   | 8  | 100%  | 8%   |
| 13. Dirección Regional de Atacama                           | 17   | 8  | 100%  | 8%   |
| 14. Dirección Regional de Coquimbo                          | 21   | 8  | 100%  | 8%   |
| 15. Dirección Regional de Valparaíso                        | 34   | 8  | 97%   | 8%   |
| 16. Dirección Regional del L. B. O'Higgins                  | 21   | 8  | 99.8%   | 8%   |
| 17. Dirección Regional del Maule                            | 28   | 8  | 100%  | 8%   |
| 18. Dirección Regional del Bío Bío                          | 36   | 8  | 100%  | 8%   |
| 19. Dirección Regional de La Araucanía                      | 24   | 8  | 100%  | 8%   |
| 20. Dirección Regional de Los Lagos                         | 19   | 8  | 99.9%   | 8%   |
| 21. Dirección Regional de Aysén                             | 12   | 8  | 98.1%   | 8%   |
| 22. Dirección Regional de Magallanes                        | 14   | 8  | 99.6%   | 8%   |
| 23. Dirección Regional Metropolitana                        | 58   | 8  | 100%  | 8%   |
| 24. Dirección Regional de Los Ríos                          | 15   | 8  | 98.9%   | 8%   |
| 25. Dirección Regional de Arica y Parinacota                | 14   | 8  | 96.1%   | 8%   |

## Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

SENCE no tiene proyectos de Ley en tramitación

## Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública

### 1. FONDO MODERNIZACIÓN 2009

Propuestas adjudicadas FMGP 2009

| Nombre Propuesta Adjudicada | Monto Financiamiento Adjudicado para la elaboración de la propuesta durante año 2009 |
|-----------------------------|--|
| No aplica                   | No aplica  |

Propuestas FMGP 2009 a implementarse año 2010 con recursos asignados en Ley de Presupuestos 2010

| Nombre Propuesta a implementarse | Monto Financiamiento asignado en Ley de Presupuestos 2010 |
|----------------------------------|---|
| No aplica                        | No aplica   |

### 2. FONDO MODERNIZACIÓN 2008

Propuestas adjudicadas FMGP 2008

| Nombre Propuesta Adjudicada  | Monto Financiamiento Adjudicado para la elaboración de la propuesta durante año 2008 |
|--|--|
| Sistema de control de asistencia de alumnos de la capacitación a través de biometría de huella dactilar. | No aplica  |

Propuestas FMGP 2008, implementadas en 2009 con recursos asignados en Ley de Presupuestos 2009

| Nombre Propuesta implementada   | Monto Financiamiento asignado en Ley de Presupuestos 2009 |
|---|---|
| Sistema de control de asistencia de alumnos de la capacitación a través de biometría de huella dactilar | M\$65.700.- (asignado)<br>M\$14.700.- (ejecutado)         |

| Productos o componentes a implementar año 2009                                  | Fecha Planificada de Cumplimiento de Producto o componente | Fecha real de Cumplimiento de Producto o componente              | Medio de Verificación                    |
|---|--|--|--|
| Producto 1: Desarrollo plan piloto<br>Firma de convenios                        | 100% al 30/12/09   | 30/12/2009   | Convenios firmado enviados a DIPRES      |
| Envío informe avance D° plan piloto bimensuales                                 | Al 30/12/2009, dos de tres                                 | Segundo informe enviado con fecha 19/01/2010, incluye tres meses | Informes enviados                        |
| Producto 2<br>Consultor experto contratado                                      | Septiembre 2009  | Octubre de 2009  | Contrato Suscrito                        |
| Asesor comercial contratado   | Octubre 2009   | No cumplido a la fecha   | Envío compromiso de Jefa Depto. Jurídico |
| Asesor jurídico designado   | Septiembre 2009  | Sept. 2009   |  |
| Producto 3<br>Contratación empresa para desarrollo Plataforma tecnológica       | 30/12/2009   | 30/01/2010   | Contrato suscrito                        |
| Producto N 4<br>Diseño de estrategia comunicacional<br>Contratación consultoría | 30/12/2009   | 30/03/2010   | Contrato suscrito                        |

Propuestas FMGP 2008, a implementar en 2010 con recursos asignados en Ley de Presupuestos 2010

| Nombre Propuesta FMGP 2008 a implementarse en 2010 | Monto Financiamiento asignado en Ley de Presupuestos 2010 |
|--|---|
| No aplica  | No aplica   |